

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Ochrana osobních údajů při podnikání
Personal Data Protection in the Business

Student: Bc. Lenka Dvořáková

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Michal Koziel

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Lenka Dvořáková**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: **Ochrana osobních údajů při podnikání**
Personal Data Protection in the Business

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava a základní pojmy
 3. Zpracování osobních údajů v rámci podnikatelské činnosti
 4. Vybrané problémy při zpracování osobních údajů v teorii a praxi
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 263 s. ISBN 978-80-7201-813-0.
MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. Praha: C. H. Beck, 2008. 212 s. ISBN 978-80-7400-033-1.
MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 208 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Michal Koziel**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 26.04.2013

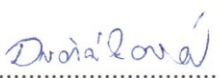


JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu a další prameny. Přílohy dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.“

V Ostravě dne 13. dubna 2013


.....

Bc. Lenka Dvořáková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala a vyslovila uznání všem, kteří mi pomáhali při zpracování této práce. Zvláštní poděkování pak patří vedoucímu personálního oddělení společnosti FORTEX-AGS a. s., panu Ivu Černockému za odbornou pomoc, podnětné připomínky, cenné rady a čas, který mi věnoval a vedoucímu diplomové práce Mgr. Michalu Kozielovi za konzultaci a podnětné nápady při tvorbě finální podoby této práce.

Obsah

1	ÚVOD	3
2	PRÁVNÍ ÚPRAVA A ZÁKLADNÍ POJMY	5
2.1	HISTORIE OCHRANY OSOBNÍCH ÚDAJŮ V ČR, PŘEJÍMANÍ PŘEDPISŮ	5
2.2	ZÁKON Č.101/2000 SB., O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ	7
2.2.1	Působnost zákona	7
2.2.2	Základní pojmy používané v oblasti ochrany osobních údajů	8
2.2.3	Úřad pro ochranu osobních údajů	13
2.2.4	Oznamovací povinnost	13
2.2.5	Bezpečnost osobních údajů	15
2.2.6	Ochrana práv subjektu údajů	16
2.2.7	Důsledky porušení povinností při zpracování osobních údajů	17
2.3	DALŠÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY UPRAVUJÍCÍ OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ	18
3	ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	21
3.1	OSOBNÍ ÚDAJE PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU	21
3.2	ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ BĚHEM TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	24
3.2.1	Povinnosti zaměstnanců	28
3.2.2	Soukromí na pracovišti a monitoring zaměstnanců	30
3.2.3	Předávání osobních údajů do zahraničí	37
3.3	UKONČENÍ PRACOVNÍHO PROCESU	40
4	VYBRANÉ PROBLÉMY PŘI ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ A PRAKTICKÉ VYUŽITÍ	43
4.1	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI FORTEX-AGS, a.s.	43
4.2	ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ VE SPOLEČNOSTI FORTEX – AGS a. s. PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU	44
4.3	ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ VE SPOLEČNOSTI FORTEX-AGS a. s. BĚHEM PRACOVNÍHO POMĚRU	46
4.3.1	Soukromí na pracovišti ve společnosti FORTEX-AGS a. s.	52
4.3.2	FORTEX-AGS a. s. a kamerové systémy	53
4.3.3	Předávání osobních údajů do zahraničí ve společnosti FORTEX	54
4.4	ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ VE SPOLEČNOSTI FORTEX-AGS. a.s. PO UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	55

4.5	ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ KLIENTŮ	56
4.6	SHRNUTÍ SYSTÉMU OCHRANY VE SPOLEČNOSTI FORTEX-AGS a. s.	57
5	ZÁVĚR.....	60
	Seznam použité literatury a pramenů.....	63
	Seznam použitých zkratek	67
	Seznam příloh	69

1 ÚVOD

Jako téma diplomové práce jsem si zvolila Ochranu osobních údajů při podnikání, jelikož je tato problematika velmi aktuální. Pro život v moderní společnosti má ochrana osobních dat své opodstatnění. Informace o osobách a jejich způsobu života jsou velmi cenné a jejich zneužití může silně zasáhnout základní osobní práva. Díky novým technologiím se objevují stále nové způsoby, jimiž se zvyšuje riziko narušení soukromí osob. Na druhou stranu se ale bez zpracovávání osobních údajů v dnešní době neobejdeme a k tomu, aby vše mohlo správně fungovat, je identifikace osob nezbytná. Právě z tohoto důvodu se stalo zpracovávání osobních údajů pro některé jedince každodenní činností. Vzhledem k potřebnosti shromažďování a zpracovávání dat vznikla také potřeba stávajících pravidel, které by stanovily podmínky k tomu, jak s danými informacemi zacházet. Právě těmito pravidly se v této práci hodlám zabývat. Jelikož problematika ochrany osobních údajů je velmi obsáhlá, ve své práci se zaměřuji právě na podnikání. V práci se nehodlám věnovat ochraně dat ve specifických odvětvích jako je zdravotnictví, školství, bankovníctví, pojišťovnictví či veřejné správě, na které se vztahují zvláštní zákony. Budu se zabývat především podnikatelským sektorem a zaměřím se primárně na ochranu osobních údajů v pracovněprávních vztazích.

Cílem této diplomové práce je posoudit systém ochrany osobních údajů ve společnosti FORTEX-AGS a.s., a v případě nalezení nedostatků navrhnout lepší řešení. Tato práce je rozvržena do pěti kapitol. V úvodní části práce, kde je použito deskriptivní metody, se nejdříve budu věnovat historii ochrany osobních údajů v České republice a bude zde představen zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, což je základní právní předpis upravující ochranu osobních údajů v České republice. Tomuto právnímu předpisu je v práci věnována zvýšená pozornost. Vztahují se k němu podkapitoly s názvem Úřad pro ochranu osobních údajů, působnost zákona, základní pojmy, oznamovací povinnost, bezpečnost osobních údajů, ochrana práv subjektu údajů a důsledky porušení povinností při zpracování osobních údajů. V poslední části druhé kapitoly se věnuji dalším právním předpisům, které upravují ochranu osobních údajů.

Kapitola, která následuje, je zaměřena na zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích a opět je zde použita deskriptivní metoda. Je rozdělena do tří částí z hlediska časové posloupnosti na zpracování osobních údajů před vznikem pracovního

poměru, během trvání pracovního poměru a po jeho ukončení. Část práce, věnující se zpracování osobních údajů během trvání pracovního poměru je navíc rozdělena na dílčí podkapitoly, zabývající se povinnostmi zaměstnanců, soukromím na pracovišti a předáváním osobních údajů do zahraničí.

Aplikačně-ověřovací část práce nese název Vybrané problémy při zpracování osobních údajů a praktické využití. Tato kapitola se zabývá ochranou osobních údajů v praxi. Zvolila jsem si společnost **FORTEX-AGS a.s.**, u které budu posuzovat systém ochrany osobních údajů a pokud budou nalezeny nedostatky, navrhnou lepší řešení. V této části práce bude nejdříve představena společnost a následně bude analyzováno zpracování osobních údajů ve společnosti před vznikem pracovního poměru, během něj a po jeho ukončení. V práci je též posouzeno, zda společnost zasahuje do soukromí zaměstnanců na pracovišti, jakým způsobem využívá kamerové systémy, jak společnost předává osobní údaje do zahraničí a jak zpracovává osobní údaje klientů. Tato problematika v předešlých kapitolách probírána nebyla, ale jelikož v případě smluvního vztahu mezi podnikatelem a klientem ke zpracování osobních údajů dochází, bude systém ochrany společnosti posuzován i v této oblasti. Konec poslední kapitoly je věnován shrnutí systému ochrany ve společnosti FORTEX-AGS a.s. a nachází se zde navržené doporučení pro lepší řešení ochrany.

Tato práce je zpracována podle právního stavu k 1.1. 2013.

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA A ZÁKLADNÍ POJMY

Tato kapitola se nejdříve zabývá historií ochrany osobních údajů na území České republiky a přejímáním předpisů. Jsou zde uvedeny hlavní předpisy, pojednávající o ochraně osobních údajů, kam se řadí zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, Směrnice Evropského parlamentu a rady o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a s volným pohybem těchto údajů a Úmluva Rady Evropy č. 108/1981, o ochraně osob, se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat. Vzhledem k tomu, že národní právní normy jsou v souladu s těmi evropskými, Směrnicí ani Úmluvou 108 se v této práci blíže zabývat nebudu. Podkapitola, týkající se zákona o ochraně osobních údajů, je věnována ustanovením tohoto zákona, které s tematikou ochrany osobních údajů při podnikání úzce souvisí. Je zde uvedena působnost tohoto zákona, základní pojmy, které se v oblasti osobních údajů používají, vymezení bezpečnosti osobních údajů, určení oznamovací povinnosti, ochrana práv subjektu údajů, důsledky porušení povinnosti při zpracování osobních údajů a také je zde představen Úřad pro ochranu osobních údajů. Poslední podkapitola je stručně věnována dalším právním předpisům, které ochranu osobních údajů upravují.

2.1 HISTORIE OCHRANY OSOBNÍCH ÚDAJŮ V ČR, PŘEJÍMANÍ PŘEDPISŮ

Právní úprava ochrany osobních údajů má především preventivní charakter. Jejím smyslem je vytvořit podmínky k tomu, aby prostřednictvím zpracování osobních údajů nedocházelo k zásahu do práv subjektu údajů, a ne postihovat až újmy způsobené závadným jednáním.¹

Právní předpisy na ochranu osobních údajů jsou produktem jistého společenského a technologického vývoje; jako kterýkoli jiný normativní akt.² Dá se říci, že ochrana osobních údajů je relativně novou právní disciplínou.³ K přijímání prvních právních předpisů na ochranu osobních údajů v Evropě docházelo ve druhé polovině sedmdesátých let dvacátého století a jejich příčinou byl masově nastupující technologický pokrok v podobě

¹ MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 11 s. ISBN 978-80-7400-033-1.

² Viz. tamtéž.

³ KUČEROVÁ, Alena a kolektiv. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 2 s. ISBN 978-80-7179-226-0.

zavádění výpočetní techniky, což s sebou přineslo nové hrozby pro soukromí občanů.⁴ Rovněž rozvoj sociálně tržního státu vyžadoval centralizované zpracování značného množství osobních údajů. Dalším podstatným důvodem byla také globalizace a technologizace životního stylu, která zároveň vytvářela i silnější potřebu zpracování osobních údajů pro ekonomické účely. Tuzemský vývoj s určitým zpožděním kopíroval vývoj v západní Evropě a této problematice byla obecně věnována pozornost přibližně od druhé poloviny let devadesátých.⁵

První přijetí vnitrostátních předpisů se opíralo o **Úmluvu Rady Evropy č. 108/1981, o ochraně osob, se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat**. Tato Úmluva se stala základním evropským dokumentem, ze kterého jsou odvozovány principy ochrany osobních údajů. Úmluva byla následně v roce 2001 obohacena o ustanovení tzv. dodatkového protokolu.⁶

Co se týká České republiky, respektive bývalého Československa, byl u nás k provedení Úmluvy 108 vydán **zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech**. Tento zákon byl poměrně zdařilý, ovšem z důvodů rozpadajícího se Československa v té době nedošlo ke zřízení nezávislého dozorového orgánu nad zpracováním osobních údajů, což byl velmi podstatný nedostatek, jehož příčinou také zákon č. 256/1992 Sb. nebyl v praxi příliš respektován. Tento nedostatek odstranil až **zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů**.⁷

Při vstupu České republiky do Evropské unie bylo třeba vyrovnat se s podmínkami **Směrnice Evropského parlamentu a rady 95/46/ES ze dne 24. 10. 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a s volným pohybem těchto údajů**.⁸ Oproti Úmluvě 108 tato Směrnice podmínky dále zpřísňuje a rozvádí.

Článek 1 této Směrnice uvádí, že členské státy by měly zajistit v souladu s touto směrnicí ochranu základních práv a svobod fyzických osob, zejména jejich právo

⁴ MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 11 s. ISBN 978-80-7400-033-1.

⁵ KUČEROVÁ, Alena a kolektiv. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 2 s. ISBN 978-80-7179-226-0.

⁶ MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 12 s. ISBN 978-80-7400-033-1.

⁷ Viz. tamtéž.

⁸ Viz. tamtéž.

na soukromí, v souvislosti se zpracováním osobních údajů. Z tohoto důvodu nemohou omezit ani zakázat volný pohyb osobních údajů mezi členskými státy.⁹

K tomu aby bylo dosaženo větší shody mezi zákonem o ochraně osobních údajů a Směrnicí nebo jinými právními předpisy Evropské unie, zákon o ochraně osobních údajů byl již vícekrát novelizován. Z metodického hlediska je třeba upozornit, že základní principy uvedených tří hlavních předpisů pojednávacích o ochraně osobních údajů, což jsou zákon o ochraně osobních údajů, Směrnice a Úmluva 108, jsou totožné.¹⁰

2.2 ZÁKON Č.101/2000 SB., O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Základním právním předpisem upravujícím ochranu osobních údajů v České republice je zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. Smyslem tohoto právního předpisu je stanovit podmínky, za kterých je zpracování osobních údajů přípustné.¹¹ Ustanovení tohoto zákona v § 1 uvádí, že tento zákon je v souladu s právem Evropských společenství, mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána, a k naplnění práva každého na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromí upravuje práva a povinnosti při zpracování osobních údajů a stanovuje podmínky, za nichž se uskutečňuje předání osobních údajů do jiných států. Aby byl zákon dodržován, byl zřízen Úřad pro ochranu osobních údajů, který slouží jako dozorový orgán v oblasti ochrany osobních údajů.¹²

2.2.1 Působnost zákona

ZoOÚ se vztahuje na osobní údaje, které zpracovávají státní orgány, orgány územní samosprávy, jiné orgány veřejné moci, jakož i fyzické a právnické osoby. Vztahuje se také na veškeré zpracovávání osobních údajů, a to ať už k němu dochází automatizovaně, nebo jinými prostředky. Netýká se však zpracování osobních údajů, které provádí fyzická osoba výlučně

⁹ Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data. In: *Official journal of the European Communities*.

¹⁰ Viz. tamtéž.

¹¹ DOLEČEK, Marek. *Ochrana osobních údajů – zpracování osobních údajů*. [online] Businessinfo.cz [cit. 2013-03-16].

¹² KUČEROVÁ, Alena a kolektiv. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 2 s. ISBN 978-80-7179-226-0.

pro osobní potřebu a dále pak nahodilého shromažďování osobních údajů, pokud tyto údaje dále nejsou zpracovány.¹³

Tento zákon se dále vztahuje na zpracování osobních údajů za předpokladu, že:¹⁴

- právní řád České republiky se použije přednostně na základě mezinárodního práva veřejného, přestože správce není usazen na území České republiky,
- jestliže správce, který je usazen mimo území Evropské unie, provádí zpracování na území České republiky a nejedná se pouze o předání osobních údajů přes území Evropské unie, v tomto případě je správce povinen zmocnit zpracovatele na území České republiky.

Pokud zpracování vykonává správce prostřednictvím svých organizačních jednotek umístěných na území Evropské unie, musí zajistit, že tyto organizační jednotky budou zpracovávat osobní údaje v souladu s národním právem příslušného členského státu Evropské unie.¹⁵

2.2.2 Základní pojmy používané v oblasti ochrany osobních údajů

Jedním z nejdůležitějších ustanovení zákona o ochraně osobních údajů je § 4, kde jsou vymezeny základní pojmy. Většina definovaných pojmů má svůj původ ve Směrnici 95/46/ES, jako v základním právním předpise EU působícím v oblasti ochrany osobních údajů.¹⁶ Ve většině případů byly definice z této směrnice doslovně převzaty.¹⁷

Pojem osobní údaj

Dle § 4 ZoOU, „je osobním údajem jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, lze-li jej přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.“ Tato definice je založena na skutečnosti, že se jedná o informaci, jež se

¹³ Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Viz, tamtéž.

¹⁵ KUČEROVÁ, Alena, František NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích*. 1. vyd. Praha: Bova Polygon, 2010. 91s. ISBN 978-80-7273-163-3.

¹⁶ KUČEROVÁ, Alena a kolektiv. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 49 s. ISBN 978-80-7179-226-0.

¹⁷ Viz, tamtéž.

týká subjektu údajů, jímž může být **pouze fyzická osoba**.¹⁸ Právní úprava ochrany osobních údajů se nevztahuje na informace o právnických osobách. Ochrana dopadá na všechny fyzické osoby, tedy i na osoby veřejně činné, osoby, jejichž osobní údaje jsou dostupné ve veřejných databázích (např. obchodní rejstřík, katastr nemovitostí) i na osoby samostatně výdělečně činné. Nejedná se jen o identifikační údaje, což jsou údaje, na jejichž základě můžeme danou osobu odlišit od jiných osob, ale o všechny skutečnosti a informace, které se týkají přímo či nepřímo určené nebo určitelné fyzické osoby.

Za osobní údaj je nutno považovat jak objektivní, pravdivé, prokázané nebo ověřené skutečnosti, tak i subjektivní a nepravdivá sdělení, jsou-li zpracovávána v rámci stejné databáze s ostatními údaji a ne odděleně. Dále i různá více či méně formální hodnocení a posudky. Pokud by za osobní údaj byly považovány jen objektivní informace, z ochrany poskytované pravidly pro ochranu osobních údajů by byla vylučována celá řada v praxi zcela obvyklých situací, v nichž je tato ochrana jednoznačně žádoucí.¹⁹

Ve stručnosti je nutno za osobní údaje považovat i každou jednotlivou informaci, která se vztahuje k určité či určitelné fyzické osobě, tedy nejen údaje identifikační, jako je jméno, příjmení a adresa bydliště, ale také informace o věku, vzdělání či obci, kde osoba pracuje. Osobním údajem jsou také i fakticky nepodstatné či méně významné informace, jako je velikost bot či přezdívka, pokud jsou spojeny s konkrétní fyzickou osobou.²⁰

Do definice zákona patří také některé speciální typy osobních údajů. Prvním je **citlivý údaj**, což je dle ZoOU § 4 „*osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů*. Citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.“ Tyto údaje se týkají fyzické osoby velmi blízce a jejich zpracování do značné míry zasahují soukromou sféru člověka a jejich nekorektní užití může mít pro subjekt údajů zvláště závažné důsledky.²¹ Za citlivé jsou

¹⁸ KUČEROVÁ, Alena a kolektiv. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 49 s. ISBN 978-80-7179-226-0.

¹⁹ Viz. tamtéž.

²⁰ Viz. tamtéž.

²¹ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů z pohledu zvláštních právních úprav k I. 8*. 2012. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 16 s. ISBN 978-80-7263-749-2.

v ochraně osobních údajů považovány takové osobní údaje, které mohou být využity k diskriminaci subjektu údajů.²²

Pojem subjekt údajů

Subjekt údajů ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů je osoba, k níž se osobní údaje vztahují. Je to tedy člověk, který má právní způsobilost od narození do smrti.²³ Informace o zemřelých mající charakter osobních údajů již po smrti fyzické osoby nepodléhají ochraně podle ZoOU.

Pojem zpracování osobních údajů

Zpracováním osobních údajů se rozumí „*jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně či jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.*“²⁴ Některé typické často se vyskytující druhy zpracování jsou pak i legálně definovány.²⁵ Prvním z nich je **shromažďování**. Tímto se rozumí postup či soubor postupů s cílem získat osobní údaje za účelem jejich dalšího uložení na nosič informací pro jejich okamžité či pozdější zpracování. Tato činnost se musí dít systematicky, tedy se záměrem dosáhnout určitého uspořádaného souboru, či docílit uspořádání pomocí technických prostředků. **Uchovávání** je udržování osobních údajů v takové podobě, která je umožňuje dále zpracovávat. Uchování je jednou z nejčastějších operací s osobními údaji, kterou správce provádí.²⁶ Spočívá zejména v uložení osobních údajů na nosič informací. Tím může být list papíru nebo jiný typ obdobného nosiče, nebo i technické médium jako harddisk počítače, CD, DVD, disketa a jiné. Přitom není podstatné, zda je nosič informací ve vlastnictví správce, nebo zda je zajišťován zpracovatelem či jinou osobou. Další důležitou definicí, týkající se zpracování osobních údajů je jejich **likvidace**. Jedná se o nenávratnou operaci směřující k vyloučení osobních údajů z aktivního zpracování, a to likvidací jak

²² MATOUŠKOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, 80 s. ISBN 978-80-7357-322-5.

²³ Viz. tamtéž.

²⁴ Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů z pohledu zvláštních právních úprav k 1. 8. 2012*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 23 s. ISBN 978-80-7263-749-2.

²⁶ KUČEROVÁ, Alena aj. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 73 s. ISBN 978-80-7179-226-0.

provádějícím správcem či jím zmocněným zpracovatelem, tak jakýmkoliv jiným subjektem.²⁷ Likvidace dat nebo jejich nosičů musí být prováděna i s ohledem na technologické možnosti povinného subjektu. Je nezbytné zvážit všechna rizika spojená s možností obnovy nedůsledně smazaných dat z prostředků výpočetní techniky, jelikož takto provedené smazání dat neznamena jejich faktickou likvidaci.

Pojem správce a zpracovatel

Jedním z nejpodstatnějších ustanovení zákona je vymezení pojmů správce a zpracovatel. ZoOU uvádí, že „*správcem je každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj*“.²⁸ Toto ustanovení se vztahuje na každého, kdo zpracovává osobní údaje, bez ohledu na to zda se jedná o právnickou osobu, fyzickou osobu či státní orgán, patří sem tedy kdokoli, kdo v rámci výkonu své podnikatelské činnosti, profese, živnosti apod. zpracovává osobní údaje dle § 4 písm. e), jinak řečeno, ten kdo systematicky spravuje databázi svých obchodních partnerů, klientů, pacientů, zákazníků apod. Důležité je, že se dotýčný rozhodl osobní údaje systematicky zpracovávat nebo je mu zpracování uloženo zákonem jako povinnost. Správce provádí zpracování osobních údajů sám, nebo může k této činnosti někoho zmocnit nebo pověřit. Touto osobou je zpracovatel. Ten je charakterizován jako „*subjekt, který na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem zpracovává osobní údaje podle tohoto zákona*“.²⁹ Zpracovatel neurčuje účel a prostředky zpracování osobních údajů a také nemusí provádět zpracování od začátku do konce, ale může provádět jen některou činnost související se zpracováním. Nemusí se tedy vždy jednat o též subjekt, jenž osobní údaje shromáždil. Zpracovatel zpracovává údaje na základě výslovného zákonného zmocnění, nebo na základě smluvního ujednání, pokud je k tomu zmocněn správcem. Ve většině případů se vztah mezi správcem a zpracovatelem odehrává na základě smluvního vztahu. Dle § 14 ZoOU se na zpracování údajů mohou podílet také zaměstnanci správce a zpracovatele a jiné osoby, které jsou k nim ve smluvním vztahu. Platí zde zásada, že správce je oprávněn zpracováním osobních údajů pověřit i více zpracovatelů, ale zpracovatel již nemůže uzavřít s dalším subjektem smlouvu o zpracování.

²⁷ Viz. tamtéž.

²⁸ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů z pohledu zvláštních právních úprav k 1. 8. 2012*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 21 s. ISBN 978-80-7263-749-2.

²⁹ Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Pojem evidence a datový soubor osobních údajů

Zákon o ochraně osobních údajů dále definuje evidenci nebo datový soubor osobních údajů. Jedná se o jakýkoliv soubor osobních údajů uspořádaný nebo zpřístupnitelný podle společných nebo zvláštních kritérií. Jedním z nejdůležitějších pojmů pro oblast zpracování osobních údajů je souhlas (§ 4 písm. n). Souhlasem subjektu se rozumí „svobodný a vědomý projev vůle subjektu údajů, jehož obsahem je svolení subjektu údaje se zpracováním osobních údajů“.³⁰ Zpracování osobních údajů se souhlasem subjektu údajů je jednou ze základních zásad zpracování osobních údajů. Důvodem je fakt, že zpracováním osobních údajů dochází k zásahu do soukromí jejich nositele. Všeobecně je poskytnutí souhlasu jednostranný právní úkon. Tento souhlas může být poskytnut i konkludentně. Dle § 5 odst. 4 „musí být subjekt údajů při udělení souhlasu informován o tom, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období.“ Dále pak ZoOU stanovuje, že správce při shromažďování osobních údajů subjekt údajů informuje o tom, „v jakém rozsahu a pro jaký účel budou osobní údaje zpracovány, kdo a jakým způsobem bude osobní údaje zpracovávat a komu mohou být údaje zpřístupněny, pokud nejsou subjektu údajů tyto informace již známy.“³¹

Pojem příjemce

Posledním podstatným pojmem, týkajícím se ochrany osobních údajů je pojem příjemce. Je jím „každý subjekt, kterému jsou osobní údaje zpřístupněny.“³² Subjekty, které zpracovávají osobní údaje, používají v rámci zpracování často takové postupy a úkony, jejichž součástí je předávání osobních údajů jinému subjektu. Tento subjekt nemusí být vždy v postavení správce nebo zpracovatele.³³ Důvodem pro používání institutu příjemce osobních údajů je zejména zásada, že subjekt údajů by měl mít přehled či kontrolu nad tím, kdo jeho osobní údaje zpracovává a kdo další k nim může mít přístup. Vůči všem takovýmto subjektům totiž případně může uplatnit svá práva.³⁴

³⁰ Viz. tamtéž.

³¹ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů z pohledu zvláštních právních úprav k 1. 8. 2012*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 28 s. ISBN 978-80-7263-749-2.

³² Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³³ Viz. tamtéž.

³⁴ KUČEROVÁ, Alena aj. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 93 s. ISBN 978-80-7179-226-0.

2.2.3 Úřad pro ochranu osobních údajů

Tento Úřad se sídlem v Praze byl založen v červnu roku 2000 jako nezávislý kontrolní orgán s řadou pravomocí. Jeho posláním je zajistit, aby společnosti v soukromém sektoru a veřejné orgány přijaly zásahy ochrany osobních údajů a také usilovat o to, aby si jednotlivci byli vědomi svých práv, vyplývajících ze zákonů týkajících se ochrany osobních údajů. Úřad má řadu povinností, od řešení stížností, kontrolní činnosti, poskytování konzultací a prosazování ochrany osobních údajů až po vedení veřejného registru zpracování osobních údajů, vydávání souhlasu k předávání osobních údajů do zahraničí nebo přípravu stanovisek ke konkrétním otázkám. Vykonává působnost dozorového úřadu pro oblast ochrany osobních údajů vyplývající z mezinárodních smluv.³⁵

2.2.4 Oznamovací povinnost

Oznamovací povinnost Úřadu je základní administrativní povinností subjektu, odpovědného za zpracování osobních údajů, a to ještě dříve, než se rozhodne zpracování aktivně provádět a shromažďovat osobní údaje. Registraci je tedy nutno chápat jako nástroj veřejné informovanosti ohledně probíhajících zpracování osobních údajů a také jako jistou prevenci před zcela zjevnými porušeními právní úpravy týkající se ochrany osobních údajů.³⁶ Správce by měl s předstihem zjistit, vztahuje-li se na jím připravované zpracování oznamovací povinnost podle § 16 ZoOU. Oznámení by mělo být v písemné formě. Úřad na svých webových stránkách zpřístupňuje vzorový formulář, který může využít každý, kdo hodlá tuto povinnost realizovat. Registrace nepodléhá žádnému poplatku a pro správce je spojena pouze s administrativními výdaji na podání žádosti.³⁷

Oznámení Úřadu musí dle § 16 odst. 2 obsahovat tyto informace:³⁸

- Identifikační údaje správce, u fyzické osoby, která není podnikatelem, jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a adresu místa trvalého pobytu, u jiných subjektů obchodní firmu nebo název, sídlo a identifikační číslo, pokud bylo přiděleno, jméno, popřípadě jména a příjmení osob, které jsou jejich statutárními zástupci,
- účel nebo účely zpracování,

³⁵ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Ochrana osobních údajů. Vybrané otázky. Příručka pro podnikatele*. [online].UOOU [cit. 27.2.2013].

³⁶ MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 91 s. ISBN 978-80-7400-033-1.

³⁷ MATOUŠKOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 214 s. ISBN 978-80-7357-322-5.

³⁸ Viz. tamtéž.

- kategorie subjektů údajů a osobních údajů, které se těchto subjektů týkají,
- zdroje osobních údajů,
- popis způsobu zpracování osobních údajů,
- místo nebo místa zpracování osobních údajů,
- příjemce nebo kategorie příjemců,
- předpokládaná předání osobních údajů do jiných států,
- popis opatření k zajištění fyzické ochrany osobních údajů.

Takto vymezená oznamovací povinnost se podle § 18 odst. 1 b) ZoOU „nevztahuje na zpracování osobních údajů, které správci ukládá zvláštní zákon nebo je takových osobních údajů třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona“.³⁹

Správce, který provádí zpracování, které mu ukládá zvláštní zákon je povinen zajistit, aby informace, týkající se zejména účelu zpracování, kategorií osobních údajů, kategorií subjektů údajů, kategorií příjemců a doby uchování, který by byly jinak přístupné prostřednictvím registru vedeného Úřadem podle § 35, byly zpřístupněny, a to i dálkovým přístupem nebo jinou vhodnou formou.⁴⁰

Pokud oznámení obsahuje všechny náležitosti a z oznámení nevznikne důvodná obava, že při zpracování osobních údajů by mohlo dojít k porušení ZoOU, lze po uplynutí lhůty 30 dnů ode dne doručení oznámení zahájit zpracování osobních údajů. V takovém případě Úřad zapíše informace uvedené v oznámení do registru. Neobsahuje-li toto oznámení všechny náležitosti, Úřad neprodleně zašle oznamovateli výzvu s upozorněním na chybějící informace a stanoví lhůtu k doplnění oznámení. Pokud Úřad ve 30 denní lhůtě oznamovateli nesdělí, že oznámení zaregistroval, ani nevydá rozhodnutí, má se za to, že oznámení zaregistroval, a oznamovatel tedy může zahájit zpracování osobních údajů.⁴¹

³⁹ Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴¹ DOLEČEK, Marek. *Ochrana osobních údajů – zpracování osobních údajů*. [online] Businessinfo.cz [cit. 2013-03-16].

2.2.5 Bezpečnost osobních údajů

Jak uvádí Maštalka (2008),⁴² „významným principem ochrany osobních údajů je zajištění jejich bezpečnosti.“ ZoOU v ustanovení § 13 správci a zpracovateli ukládá přijmout taková opatření, aby nemohlo dojít k neoprávněnému nebo nahodilému přístupu k osobním údajům, k jejich změně, zničení či ztrátě, neoprávněným přenosům, k jejich jinému neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití osobních údajů. Tato povinnost platí i po ukončení zpracování osobních údajů. Stejný zákon rovněž stanovuje povinnost zpracovat a dokumentovat přijatá a provedená technicko-organizační opatření k zajištění ochrany osobních údajů a také posouzení určitých rizik. V případě automatizovaného zpracování osobních údajů zákon ukládá zajištění určitých bezpečnostních opatření.

Bezpečnost je předmětem kontroly dozorového úřadu a v případě nesplnění povinností je i důvodem pro uložení sankcí. Je nutno dodat že žádná zvláštní právní úprava dále tuto povinnost správce nijak neomezuje.⁴³ Správce a zpracovatel by proto měl zajistit ochranu osobních údajů před všemi běžnými a rozumně předpokládanými riziky a neměl by opomenout rychlý vývoj technických i programových prostředků.

Existuje několik opatření, jak zajistit fyzickou bezpečnost osobních údajů. Souhrn opatření by měl vyhovět i dalším požadavkům zákona o ochraně osobních údajů. Při ochraně bezpečnosti osobních údajů by správce měl dbát hlavně na následující:⁴⁴

- Mělo by být zabráněno neoprávněným osobám přistupovat k osobním údajům a k prostředkům pro jejich zpracování, resp. v souvislosti s automatizovaným zpracováním také zajištěno, aby fyzické osoby oprávněné k používání zařízení měly přístup pouze k odpovídajícím osobním údajům, a to na základě zvláště zřízených uživatelských oprávnění,
- Správce by měl zajistit, aby nedocházelo k neoprávněnému čtení, vytváření, kopírování, přenosu, úpravě nebo vymazání záznamů obsahujících osobní údaje a v souvislosti s automatizovaným zpracováním také zabránit neoprávněnému přístupu k datovým nosičům,

⁴² MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 101-105 s. ISBN 978-80-7400-033-1.

⁴³ Viz. tamtéž.

⁴⁴ MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 101-105 s. ISBN 978-80-7400-033-1.

- Mělo by být přijato opatření, umožňující určit a ověřit, komu byly osobní údaje předány a v souvislosti s automatizovaným zpracováním osobních údajů také pořizovat elektronické záznamy, které umožní určit a ověřit, kdy, kým a z jakého důvodu byly osobní údaje zaznamenány nebo jinak zpracovány.

Opatření by mělo být takového charakteru, aby minimálně narušovalo proces zpracování osobních údajů.⁴⁵ S problematikou opatření souvisí i ustanovení o povinnosti zaměstnanců správce zachovávat mlčenlivost. Toto téma však bude probíráno v kapitole týkající se zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích.

2.2.6 Ochrana práv subjektu údajů

Pokud subjekt údajů zjistí nebo domnívá-li se, že správce nebo zpracovatel provádí zpracování jeho osobních údajů, které je v rozporu s ochranou soukromého a osobního života subjektu údajů nebo v rozporu se zákonem (obzvláště jsou-li osobní údaje nepřesné s ohledem na účel jejich zpracování), může požádat správce nebo zpracovatele o vysvětlení nebo požadovat, aby byl takto vzniklý stav správcem nebo zpracovatelem odstraněn. Zejména se může jednat o blokování, provedení opravy, doplnění nebo likvidaci osobních údajů. Správce je povinen bez zbytečného odkladu informovat příjemce o žádosti subjektu údajů a o blokování, opravě, doplnění nebo likvidaci osobních údajů. To neplatí v případě, je-li informování příjemce nemožné nebo by vyžadovalo neúměrné úsilí.⁴⁶

Jestliže je žádost subjektu údajů podle předešlého odstavce shledána oprávněnou, správce nebo zpracovatel je neprodleně povinen odstranit závadný stav. Nevyhoví-li správce nebo zpracovatel žádosti subjektu údajů, má subjekt údajů právo obrátit se na Úřad. Předešlý postup nevylučuje, aby se subjekt údajů obrátil se svým podnětem na Úřad přímo.⁴⁷

Pokud při zpracování osobních údajů dojde k porušení povinností uložených zákonem u správce nebo u zpracovatele, odpovídají za ně společně a nerozdílně.⁴⁸

⁴⁵ Viz. tamtéž.

⁴⁶ MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 101-105 s. ISBN 978-80-7400-033-1.

⁴⁷ Viz. tamtéž.

⁴⁸ Viz. tamtéž.

2.2.7 Důsledky porušení povinností při zpracování osobních údajů

Každý správce a zpracovatel musí dbát na to, aby subjekt údajů neutrpěl újmu na svých právech, zejména na právu na zachování lidské důstojnosti, a také dbá na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů. Porušení stanovených povinností může mít za následek uložení pokuty Úřadem pro ochranu osobních údajů. Sankce jsou vymezené přiměřeně vzhledem k neoprávněnosti úkonu. Přestupky jsou projednávány Úřadem podle zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.⁴⁹

Osoba, která neposkytne kontrolním osobám při výkonu jejich práce potřebnou součinnost, může být pokutována pořádkovou pokutou do výše 25 000,- Kč. Tato pokuta může být uložena i opakovaně.⁵⁰

Hlava VII. ZoOÚ upravuje sankce. Zákon rozlišuje sankce za přestupky a jiné správní delikty. Za přestupek se např. ve smyslu § 44 odst. 1 považuje porušení povinnosti mlčenlivosti u osoby, která je ke správci nebo zpracovateli osobních údajů v pracovním či obdobném poměru, nebo která přichází do styku s osobními údaji správce či zpracovatele. Výše pokuty v tomto případě může činit až 100 000,- Kč.⁵¹

Pokud správce nebo zpracovatel při zpracování osobních údajů např. nestanoví účel, prostředky nebo způsob zpracování nebo stanoveným účelem zpracování poruší povinnost nebo překročí oprávnění vyplývající ze zvláštního zákona, zpracovává nepřesné osobní údaje, shromažďuje nebo zpracovává osobní údaje v rozsahu nebo způsobem, který neodpovídá stanovenému účelu, uchovává osobní údaje po dobu delší než nezbytnou k účelu zpracování, zpracovává osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů mimo případy uvedené v zákoně, neposkytne subjektu údajů informace v rozsahu nebo zákonem stanoveným způsobem, odmítne subjektu údajů poskytnout požadované informace, nepřijme nebo neprovede opatření pro zajištění bezpečnosti zpracování osobních údajů, nesplní oznamovací povinnost podle

⁴⁹ DOLEČEK, Marek. *Ochrana osobních údajů – zpracování osobních údajů*. [online] Businessinfo.cz [cit. 2013-03-16].

⁵⁰ Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁵¹ Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

tohoto zákona, fyzické osobě lze za přestupek uložit pokutu do výše 1 000 000 Kč.⁵² Pokud se dopustí takového správního deliktu právnická osoba, nebo podnikající fyzická osoba, za správní delikt ji hrozí pokuta do výše 5 000 000 Kč.

Pokud je ohrožen větší počet osob svým neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života, nebo je porušena povinnost pro zpracování citlivých údajů, fyzické osobě hrozí za tento přestupek pokuta do výše 5 000 000 Kč, právnické osobě nebo fyzické osobě podnikající hrozí za správní delikt pokuta až do výše 10 000 000 Kč.⁵³

Jestliže právnická osoba prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila, za správní delikt neodpovídá.⁵⁴

Pokud by závadové jednání dosáhlo intenzity trestného činu, sankční řízení popsané výše by mohlo být konzumováno případným trestním řízením. Je nutné se zmínit alespoň o trestném činu neoprávněného nakládání s osobními údaji. Skutková podstata postihuje osobu, která i z nedbalosti neoprávněně sdělí, zpřístupní, jinak zpracovává nebo si присvojí osobní údaje o jiném člověku, shromážděné v souvislosti s výkonem veřejné správy. Dále postihuje i osobu, která osobní údaje o jiném, získané v souvislosti s výkonem svého povolání, zaměstnání nebo funkce, a to z nedbalosti, sdělí nebo zpřístupní, a tím poruší právním předpisem stanovenou povinnost mlčenlivosti. Ta je uložena všem zaměstnancům správce a jiným osobám, které pod jeho vedením při zpracování osobních údajů působí. Takové jednání se postihuje zákazem činnosti, peněžitým trestem či odnětím svobody na jeden až tři roky. V případě stane-li se tak za přitěžujících okolností, odnětí svobody hrozí na jeden až pět let.⁵⁵

2.3 DALŠÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY UPRAVUJÍCÍ OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Základem práva na ochranu osobních údajů je vedle již výše zmíněných evropských a mezinárodních právních předpisů především ústavní pořádek České republiky, zejména pak

⁵² Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁵³ Viz. tamtéž.

⁵⁴ Viz. tamtéž.

⁵⁵ MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 187 s. ISBN 978-80-7400-033-1.

zákon č. 2/1993 Sb., **Listina základních práv a svobod**.⁵⁶ Článek 7 této Listiny se zabývá právem na nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, článek 10 každému přiznává právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno, právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Čl. 17 stanovuje, že nikdo nesmí porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon; stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.⁵⁷

V oblasti soukromého práva je ochrana soukromí vymezena v § 11 **občanského zákoníku**, podle něhož má fyzická osoba práva na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.⁵⁸ Ochrana osobních údajů je dále prováděna také řadou zvláštních zákonů a prováděcích právních předpisů. Za nejvýznamnější z nich lze ve veřejnoprávní oblasti považovat zákony upravující provoz informačních registrů veřejné správy, jako je **katastr nemovitostí, obchodní nebo živnostenský rejstřík, registr evidence obyvatel, insolvenční rejstřík** a jiné. V oblasti soukromoprávní pak nepochybně půjde o **zákon o bankách, zákon o pojišťovnictví**, nebo také o **zákon o zdravotních službách** či **zákoník práce**.⁵⁹

Z oblasti veřejného práva poskytuje zásadní ochranu soukromí **trestní zákoník** prostřednictvím § 180 odst. 1 TrZ, kdy se postihuje jako neoprávněné nakládání s osobními údaji chování každého, kdo, byť i z nedbalosti, neoprávněně zveřejní, sdělí, zpřístupní, či jinak zpracovává nebo si присvojí osobní údaje, které byly o jiném shromážděny v souvislosti s výkonem veřejné moci, a způsobí tím vážnou újmu na právech nebo oprávněných zájmech osoby, již se osobní údaje týkají. Takové osobě hrozí trest odnětí svobody až na tři léta nebo zákaz činnosti.⁶⁰

⁵⁶ Zákon č. 2 ze dne 19. prosince 1992 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky.

⁵⁷ DOLEČEK, Marek. *Ochrana osobních údajů – zpracování osobních údajů*. [online] Businessinfo.cz [cit. 2013-03-16].

⁵⁸ Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*.

⁵⁹ KUČEROVÁ, Alena a kolektiv. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-226-0.2 s.

⁶⁰ Zákon č. 40 ze dne 8. ledna 2009 Sb., Trestní zákoník.

Tato kapitola byla věnována právní úpravě ochrany osobních údajů. V podkapitolách byla přiblížena historie ochrany osobních údajů na území České republiky, byly zde uvedeny hlavní předpisy, projednávající o ochraně osobních údajů. Následně bylo blíže pojednáno o zákonu o ochraně osobních údajů se zaměřením na působnost zákona, základní pojmy, Úřad pro ochranu osobních údajů, oznamovací povinnost, bezpečnost osobních údajů, ochranu práv subjektu údajů a důsledky porušení povinnosti při zpracovávání osobních údajů, jak tento zákon uvádí. Poslední podkapitola byla ve stručnosti věnována dalším právním předpisům, které ochranu osobních údajů upravují.

Následující kapitola nese název zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Bude rozdělena do tří stěžejních částí, upravených z hlediska časové posloupnosti, které se budou zabývat zpracováním osobních údajů před vznikem pracovního poměru, během pracovního poměru a po ukončení pracovního poměru. V části zabývající se ochranou osobních údajů během pracovního poměru se navíc budu zabývat povinnostmi zaměstnanců, předáváním osobních údajů do zahraničí a problematice monitoringu zaměstnanců.

3 ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Tato kapitola je věnována zpracování osobních údajů v personalistice. Samotné zpracování osobních údajů je upraveno ZoOU v § 5. V této části práce se však budu zabývat i dalšími právními předpisy, především zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce. K tomu aby zaměstnavatel řádně dodržoval své povinnosti, je třeba aplikace hned několika předpisů. Mimo již zmíněné lze uvést například i zákon o účetnictví, zákon o daních z příjmu, zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, zákon o pojistném na sociální zabezpečení či zákon o důchodovém pojištění. Kapitola je rozdělena do tří částí, které jsou upraveny z hlediska časové posloupnosti na zpracování osobních údajů před uzavřením pracovního poměru, během jeho průběhu a po jeho ukončení. Podkapitola, zabývající se zpracováním osobních údajů během trvání pracovního poměru, je navíc věnována i povinnostem zaměstnanců, soukromí na pracovišti a monitoringu zaměstnanců a předávání osobních údajů do zahraničí.

3.1 OSOBNÍ ÚDAJE PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

Základní hmotněprávní úprava vztahů mezi fyzickou osobou, subjektem údajů a potenciálním zaměstnavatelem z hlediska pracovního práva je upravena **zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** (dále ZoZ), ve znění pozdějších předpisů a **zákoníkem práce** (dále ZP)⁶¹.

V průběhu pracovněprávního vztahu dochází ke zpracování mnoha osobních údajů, a to ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Tato činnost je zahájena již ve chvíli, kdy se potenciální zaměstnanec přihlásí do výběrového řízení.⁶²

Zákonem o zaměstnanosti jsou od počátku jeho účinnosti stanoveny rozsahy údajů, které vůbec není přípustné ve fázi výběru zaměstnanců zjišťovat, což je z hlediska ochrany osobních údajů důležité.⁶³ § 12 odst. 2 ZoZ jasně stanovuje, že zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického

⁶¹ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 76 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

⁶² Viz. tamtéž.

⁶³ Viz. tamtéž.

původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, pokud není jejich vyžadování v souladu se zákonnými výjimkami. Dále pak nesmí být vyžadovány informace, které odporují dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Zaměstnavatel je povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje, požádá-li o to uchazeč o zaměstnání. Jasně tedy vyplývá, že jsou vyloučeny tzv. citlivé osobní údaje s výjimkou údaje o trestné činnosti, jelikož tato informace může být v určitých případech pro budoucího zaměstnavatele relevantní. I v tomto případě však platí, že zaměstnavatel má povinnost prokázat potřebnost tohoto údaje. V praxi se nejčastěji můžeme setkat se situací, kdy je na některou z pracovních pozic stanoven zvláštním právním předpisem požadavek bezúhonnosti. V případě, že by informaci požadoval zaměstnavatel bez přímé opory ve zvláštním právním předpise, nebude sice snaha o její získání v rozporu se zákonem o zaměstnanosti, může však být v rozporu s ustanovením § 5 odst. 1 písm. d) ZoOU, kde je uvedeno, že shromažďovat lze osobní údaje odpovídající pouze ke stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu.

Současný zákoník práce se zabývá postupem zaměstnavatelů před vznikem pracovního poměru v § 30, avšak právní úprava není příliš konkrétní.⁶⁴ Je zde uvedeno, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, pokud nevyplývá ze zvláštního právního předpisu jiný postup. Předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny. Dále pak zákon uvádí, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Vyváženého shromažďování a následného dalšího zpracování osobních údajů lze dosáhnout jen v případě správné aplikace jak zákona o ochraně osobních údajů, tak aplikace zákoníku práce a v neposlední řadě také zákona o zaměstnanosti.⁶⁵ Jen takto bude chráněno soukromí uchazečů o zaměstnání a zároveň zaměstnavatelé budou mít dost informací pro to, aby mohli pracovní místo obsadit vhodným kandidátem.

⁶⁴ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

⁶⁵ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 77 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

K samotnému systematickému zpracování osobních údajů uchazečů potřebuje správce osobních údajů (zaměstnavatel) souhlas subjektu údajů (uchazeče o zaměstnání).⁶⁶ Bez tohoto souhlasu je může zpracovávat, pokud je zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluví stranou je subjekt údajů nebo pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy uskutečněné na návrh subjektu údajů. Obecně bývá pravidlem, že zaměstnavatel hledající nové pracovní síly dá tuto skutečnost najevo veřejným sdělením, které má nejčastěji podobu nabídkového inzerátu a bývá zveřejněn v denním tisku a na různých specializovaných informačních stránkách internetu. Obvykle jsou zveřejňovány pouze základní požadavky na pracovní místo a bývá požadován strukturovaný životopis a sdělení kvalifikačních předpokladů. Záleží pak na samotném uchazeči, jaké údaje o sobě v požadovaných dokumentech skutečně uvede. Výsledkem tohoto procesu je nějaká „databáze“, tvořena zaslanými dokumenty jednotlivých uchazečů o zaměstnání, obsahující osobní údaje každého z nich.⁶⁷ Tento soubor je tedy evidencí, která je dále zpracovávána za účelem výběru vhodného uchazeče a cílem zpracování je uzavření pracovní smlouvy s vybraným kandidátem. Jedná se o jednání o uzavření smlouvy, není proto třeba zpracovávání zaměstnavatele s formalizovaným souhlasem uchazečů o zaměstnání. Je totiž jasné, že uchazeči jsou seznámeni s účelem, k němuž poskytují své osobní údaje, a komu je poskytují.

Ačkoliv v tomto případě zaměstnavatel nemusel získat formální souhlas subjektů údajů, stále musí plnit ustanovení ZoOU a musí zpracovávané osobní údaje chránit před zneužitím a použít je jen k účelu, k němuž byly shromážděny, a to jen po dobu nezbytně nutnou k dosažení stanoveného účelu.⁶⁸ Oprávnění zaměstnavatele dále zpracovávat tyto osobní údaje bez souhlasu subjektu údajů končí v okamžiku, kdy je vybrán vhodný uchazeč a je s ním uzavřena pracovní smlouva. Zaměstnavatel je tedy povinen buď zaslané nabídky neúspěšným uchazečům vrátit, anebo je zlikvidovat. V případě že si zaměstnavatel bude chtít pro potřeby dalšího využití zaslané osobní údaje ponechat, může tak učinit jen se souhlasem dotčených osob a tento souhlas musí být po celou dobu zpracování prokazatelný. Zároveň musí být nově stanoven účel tohoto využití, například jako databáze potenciálních zaměstnanců, kteří sice obecně splňují představy vhodnosti pracovního uplatnění, avšak

⁶⁶ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 77 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

⁶⁷ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

⁶⁸ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 79 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

ačkoliv v daném okamžiku pro ně není volné místo, v budoucnu se může uvolnit. Je třeba věnovat pozornost době, po kterou mají být takové údaje uchovány. Přiměřenou dobu uchování osobních údajů lze odhadnout na zhruba 6 měsíců a po uvedené době již nebude mít zaměstnavatel právo takovými údaji disponovat.

Jelikož žádný právní předpis neukládá zaměstnavatelům, aby zřizovali a vedli evidence potenciálních pracovníků, na zpracování osobních údajů potenciálních zaměstnanců se bude vztahovat oznamovací povinnost podle § 16 ZoOU.⁶⁹

Další situace před vznikem pracovního poměru, které se týká ochrana osobních údajů, nastává při výběrovém řízení. V praxi občas dochází k diskriminačnímu jednání při osobním kontaktu se zaměstnavatelem.⁷⁰ Zaměstnavateli je nejprve zpravidla prověřováno, zda uchazeč splňuje zadané požadavky týkající se dosaženého vzdělání a praxe v oboru, případně splnění dalších kvalifikačních předpokladů. Při pohovoru se pak zaměstnavatelé často dotazují i na informace, jejichž vyžadování zákon o zaměstnanosti zakazuje. Nejčastějšími případy jsou otázky týkající se budoucího mateřství a zajištění péče o děti. Ačkoliv má uchazeč možnost otevřeně odmítnout poskytnutí těchto informací zaměstnavateli, často tento čin může být vnímán negativně a uchazeč tím může ztratit šanci na přijetí do zaměstnání. Pokud navíc uchazeči zaměstnavatel sdělí, že jej bez poskytnutí tohoto údaje nepřijme, je možné se obrátit na příslušný úřad práce s podnětem ke kontrole. Ve většině případů však zaměstnavatelé uchazeči přímo neoznámí, že důvodem jeho odmítnutí je věk či povinnosti k rodině, ale pouze uchazeče odmítnou. Dle zákona totiž nejsou povinni důvody odmítnutí sdělovat. Takto dochází ke skrytému diskriminačnímu jednání, které se praxi velmi obtížně prokazuje.

3.2 ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ BĚHEM TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

K tomu aby mohl zaměstnavatel zpracovávat osobní údaje zaměstnanců, jak mu ukládají zvláštní zákony, není nutná registrace u Úřadu. Podle § 16 ZoOU „*se oznamovací povinnost nevztahuje na zpracování osobních údajů, které správci ukládá zvláštní zákon nebo je takových osobních údajů třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona.*“ Tyto zvláštní zákony také přímo nebo nepřímo určují, které konkrétní informace

⁶⁹ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

⁷⁰ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 80 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

o zaměstnancích musí být zpracovány. Mimo zákoník práce je třeba uvést i zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění a jeho § 74 nebo 76, zákon č. 528/1991 Sb., o organizaci provádění sociálního zabezpečení a ustanovení § 37, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a jeho § 80 až 84, zákon č. 568/1992 Sb., o daních z příjmů a mnohé další.⁷¹

Poté co proběhne výběrové řízení a s uchazečem je uzavřena pracovní smlouva, rozsah osobních údajů zpracovávaných zaměstnavatelem se rozšíří.⁷² Obvykle bývá zakládán osobní spis zaměstnance, což umožňuje § 312 ZP. V tomto ustanovení je zároveň uvedeno, jaké písemnosti může spis obsahovat a kdo do něj může nahlížet. O rozsahu a druhu materiálů v personální evidenci rozhoduje zaměstnavatel podle uvážení a také s ohledem na své povinnosti. Jak uvádí zákoník práce, spis může obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu, a dále je stanoveno, že do něj mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni. Právo nahlížet do osobního spisu má také orgán inspekce práce, úřad práce, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Z práva nahlížet do osobního spisu plyne, že výše uvedené orgány mají právo na informace o zaměstnanci, které jsou v něm uvedené, mohou však využívat jen ty informace, které potřebují k plnění svých vlastních povinností. Dále je stanoven okruh osob kromě zaměstnavatele, které se s údaji o zaměstnanci mohou seznámit formou nahlížení do spisu. Opět však platí, že účel vedení osobního spisu je dán a není možné využívat informace z osobních spisů pro jiné účely.

Mezi písemnosti, které většinou spis obsahuje, patří například osobní dotazník, který zaměstnanec obvykle vyplňuje ještě před formálním uzavřením pracovního poměru podpisem pracovní smlouvy. Jsou v něm uvedeny základní identifikační údaje jako jméno, adresa bydliště, číslo občanského průkazu, informace o trestní bezúhonnosti zaměstnance, oprávnění k řízení motorových vozidel, údaj o provozování vlastní podnikatelské činnosti, druhu podnikání a výkonu jiné pravidelné výdělečné činnosti, vlastnictví zbrojního průkazu, způsobilost pracovat s utajovanými informacemi, a jiné.⁷³ Mezi další písemnosti osobního spisu jsou pak dokumenty, osvědčující informace uvedené v dotazníku, jako profesní životopis zaměstnance, doklady o dosaženém vzdělání (vysvědčení, vysokoškolské diplomy,

⁷¹ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

⁷² Viz. tamtéž

⁷³ Viz. tamtéž.

osvědčení), potvrzení o zaměstnání z předchozího zaměstnání nebo potvrzení okresní správy sociálního zabezpečení u osob samostatně výdělečně činných, přehled o odborné praxi zaměstnance, lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance pro výkon sjednaného druhu práce, pracovní smlouvu nebo jmenovací dekret atd. Při vkládání listin do osobního spisu je třeba dbát nutné opatrnosti v případě, kdy do něj zaměstnavatel vkládá kopie různých dokladů. Nelze pořizovat kopie dokladů, například kopii rodného listu, protože tato kopie obsahuje i další osobní údaje, které nejsou pro zaměstnavatele potřebné. V osobním spisu lze uchovávat jen ty kopie dokladů, obsahující osobní údaje nezbytné pro zaměstnavatele na základě ustanovení příslušných právních předpisů nebo se souhlasem zaměstnance. V některých případech je možnost kopírování dokladu upravena zvláštním zákonem, proto je potřeba se při pořizování kopie řídit i tímto zákonem. Vhodným případem může být například § 15a zákona č. 328/1999 Sb., o občanských průkazech, ve znění pozdějších předpisů.⁷⁴

V období trvání pracovního poměru bývají do spisu průběžně přidávány další dokumenty, například dohody o změně pracovní smlouvy a pracovní náplně, doklady o prohlubování kvalifikace, souhlas zaměstnavatele s výkonem výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele a jiné. Mates (2012) tvrdí, že osobní údaje zaměstnance, které zaměstnavatel obvykle zpracovává lze rozdělit do tří skupin:⁷⁵

- 1) V první skupině jsou údaje, které zaměstnavatel v každém případě potřebuje k plnění svých zákonných povinností. Je tedy oprávněn je vyžadovat. Patří sem jméno a příjmení, adresa bydliště, datum narození, rodné číslo a dále údaje o dosaženém vzdělání.
- 2) Do druhé skupiny patří údaje, které jsou potřebné pouze pro určitý účel, o kterém je třeba zaměstnance informovat. Tyto údaje lze shromažďovat i dále zpracovávat pouze ve vztahu k uvedenému účelu. Zde lze zařadit například číslo účtu finančního ústavu, které však není nutné, jestliže si zaměstnanec vybírá celý plat v hotovosti, dále číslo občanského průkazu, osobní údaje rodinných příslušníků.

⁷⁴ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 81 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

⁷⁵ Viz. tamtéž.

- 3) V poslední skupině jsou zařazeny údaje, které zaměstnavatel nutně nepotřebuje a záleží pouze na zaměstnanci, zda je dobrovolně poskytne. Můžeme sem zařadit například číslo soukromého mobilního telefonu. Pokud je to pro plnění pracovních úkolů potřebné, zaměstnanci je zaměstnavatelem přidělen služební telefon.

Mimořádnou pozornost je potřeba věnovat při zpracování citlivých osobních údajů.⁷⁶ § 9 písm. d) ZoOU uvádí, že zpracování citlivých osobních údajů je možné, pokud je zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zvláštním zákonem. Takovým zvláštním zákonem je nepochybně zákoník práce, zabývající se i zpracování citlivých osobních údajů v ustanovení § 316 odst. 4. Výčet údajů uvedených v tomto předpise se nepatrně odlišuje od výčtu citlivých osobních údajů v ZoOU. Podle zákoníku práce zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a pracovněprávním vztahem. Nesmí tak vyžadovat informace zejména o:

- Těhotenství,
- rodinných a majetkových poměrech,
- sexuální orientaci,
- původu,
- členství v odborové organizaci,
- členství v politických stranách nebo hnutích,
- příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- trestněprávní bezúhonnosti.

Je však nutno respektovat i obecnou právní úpravu podle zákona o ochraně osobních údajů, z čehož vyplývá, že absolutní zákaz se týká jen údajů o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách a hnutích a příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti. Proto informace o těhotenství, majetkových poměrech a trestní bezúhonnosti zaměstnavatel vyžadovat může, avšak jen v případě, pokud je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, a pokud je tento požadavek přiměřený, nebo také v případech kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Stále tu platí,

⁷⁶ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 81 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

že pokud zpracování citlivého údaje nepředepisuje zaměstnavateli některý ze zvláštních zákonů, může je zpracovávat jen se souhlasem zaměstnance.⁷⁷

Často se objevují mnohé spekulace ohledně výpisu z Rejstříku trestů a o informacích o zdravotním stavu.⁷⁸ Mnozí zaměstnavatelé se domnívají, že tím zpracovávají citlivé osobní údaje o zdravotním stavu zaměstnanců. Potvrzení lékaře nebo zdravotnického zařízení o tom, zda je či není pracovník schopen vykonávat svoji práci, však není citlivým údajem o zdravotním stavu ve smyslu § 4 písm. b) ZoOU. Citlivé osobní údaje o zdravotním stavu zaměstnanců je oprávněn zpracovávat například pouze smluvní závodní lékař, nikoliv zaměstnavatel. Existují však výjimky, jako například v případě zaměstnání zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. Stejně tak výpis z rejstříku trestů, který dokládá beztrestnost, není citlivým osobním údajem, a může tedy být zpracováván pro potřeby naplnění pracovněprávních vztahů.⁷⁹ Naproti tomu údaj vypovídající o odsouzení za trestný čin je citlivým údajem a jeho zpracovávání je možné pouze s výslovným souhlasem subjektu údajů. Pokud tedy zaměstnanec poskytne zaměstnavateli výpis z trestního rejstříku bez záznamu s tím, že je řádně informován o tom, že výpis bude součástí jeho osobního spisu, pak s tímto způsobem zpracování, uchovávání v osobním spise, projevil souhlas. Obsahuje-li jeho výpis informaci o tom, že byl odsouzen za trestný čin a o jaký čin se jedná, musí k jeho zpracování dát výslovný souhlas.

3.2.1 Povinnosti zaměstnanců

Zákon o ochraně osobních údajů v rámci pracovněprávního vztahu se netýká jen zaměstnavatelů, ale také zaměstnanců, jelikož i ti mají v tomto vztahu určité povinnosti.⁸⁰ § 14 ZoOU uvádí, že zaměstnanci správce nebo zpracovatele a jiné osoby, které zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy se správcem nebo zpracovatelem mohou zpracovávat osobní údaje pouze za podmínek a v rozsahu stanoveném správcem nebo zpracovatelem. Toto se týká převážně zaměstnance v pracovním poměru ke správci nebo zpracovateli dle § 33 ZP a také zaměstnance, který vykonává pro správce nebo zpracovatele činnosti spočívající ve zpracování osobních údajů podle dohody o provedení práce (§ 75 ZP) nebo na základě

⁷⁷ Viz. tamtéž.

⁷⁸ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 150 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

⁷⁹ KUČEROVÁ, Alena, František NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích*. 1. vyd. Praha: Bova Polygon, 2010. 21 s. ISBN 978-80-7273-163-3.

⁸⁰ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 152 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

dohody o pracovní činnosti (§ 76 ZP). Povinností správce je vymezit podmínky zpracování dotčeným osobám a vymezit rozsah oprávnění, v němž má určitá osoba k osobním údajům přístup a také způsob zpracování údajů. Dále by správce a zpracovatel měl jím vydané pokyny kontrolovat. Kontrola by měla být rutinní a pravidelná, jelikož jen tak lze zajistit, že pokyny dané správcem nebo zpracovatelem budou opravdu dodržovány.

Mates (2012)⁸¹ ve své knize uvádí, že tato kontrola je významná z důvodu deliktní odpovědnosti. Pokud pravidla pro zpracování osobních údajů zaměstnancům správce nebo zpracovatele a jiným osobám, kteří pro správce nebo zpracovatele zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy, nebudou stanovena vůbec, nebo sice budou stanovena, ale nebudou dodržována, protože správce nebo zpracovatel jejich dodržování nekontroloval, správce či zpracovatel se vystavuje možnosti postihu za jiný správní delikt. V těchto případech pokud zaměstnanec správce nebo zpracovatele a další osoby nedodrží pokyny a postupy, nehrozí jim sankce podle ZoOU, ale správce nebo zpracovatel vůči takovým osobám může uplatnit pouze pracovněprávní odpovědnost nebo u dalších osob, pokud je sjednána smlouva, odpovědnost smluvní. Odpovědnost za porušení pravidel zabezpečení ochrany osobních údajů při jejich zpracování však stíhá přímo správce nebo zpracovatele. Pokud však jsou pokyny pro zpracování osobních údajů zaměstnancům a dalším osobám prokazatelně vydány a jsou dobře a komplexně zpracovány a pravidelně kontrolovány, pak by se v případě selhání jedince mohl správce či zpracovatel, je-li právnickou osobou, dovolávat zproštění odpovědnosti za správní delikt, podle § 46 odst. 1 ZoOU, který říká, že právnická osoba za správní delikt neodpovídá, prokáže-li, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby zabránila porušení právní povinnosti.

Mezi další povinnosti zaměstnance patří uchovávat mlčenlivost. Tato povinnost je rozšířena i na další osoby, které v rámci plnění oprávnění a povinností stanovených ZoOU s osobními údaji přicházejí do styku. Lze sem zařadit například auditory, znalce nebo zaměstnance orgánů inspekce či kontroly. Tyto osoby obvykle mívají široká oprávnění v oblasti přístupu k údajům, informacím i dokumentům kontrolovaného subjektu. Oprávnění však bývá limitováno povinností mlčenlivosti, která je stanovena zvláštními zákony.⁸²

⁸¹ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 88 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

⁸² Viz. tamtéž.

Ustanovení § 15 ZoOU stanovuje zaměstnancům správce nebo zpracovatele a také jiným již zmíněným osobám povinnost zachovávat mlčenlivost o osobních údajích a o bezpečnostních opatřeních, jejichž zveřejnění by ohrozilo zabezpečení osobních údajů.⁸³ Tato povinnost trvá i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací, čili není časově ohraničena.⁸⁴ Bylo by vhodné, aby správce nebo zpracovatel informovali o povinnosti mlčenlivosti všechny osoby, kterých se týká. Tyto osoby nemusí podepisovat jakékoliv prohlášení o takové mlčenlivosti, protože ta platí ze zákona, povinností mlčenlivosti však není dotčena povinnost zachovávat mlčenlivost podle zvláštních zákonů. Jinými slovy, povinnost mlčenlivosti zakotvená v zákoně o ochraně osobních údajů nenahrazuje povinnost mlčenlivosti, kterou stanoví jiné zákony. Tyto závazky platí současně vedle sebe a jedna nenahrazuje ani nevylučuje druhou.

Je nutno dodat, že vzhledem k ustanovení, stanovující že povinnost zachování mlčenlivosti se nevztahuje na informační povinnost, není možné se dovolávat povinnosti mlčenlivosti podle ZoOU v případech, kde některý zvláštní zákon stanoví informační povinnost. Povinnost mlčenlivosti podle ZoOU nelze použít jako výmluvu v případě nesplnění takové informační povinnosti.⁸⁵

3.2.2 Soukromí na pracovišti a monitoring zaměstnanců

Vývoj v komunikačních a informačních technologiích jednoznačně představuje nová rizika pro ochranu lidských práv a svobod včetně práv zaměstnavatelů a zaměstnanců. Postupně jsou bořeny hranice mezi pracovním a soukromým životem díky nástupu nových technologií, jsou vytvářeny nové možnosti nárůstu přesčasové práce, možnosti pracovat doma či na zavolání. Díky novým technologiím mají zaměstnavatelé možnost mít zaměstnance neustále pod dohledem, což je může svádět ke kontrole elektronické pošty, obsahu hlasových komunikací či k monitorování využívání počítačů.⁸⁶

Jedná se o značně citlivou problematikou, kde se střetávají zájmy zaměstnanců jako fyzických osob, které mají ústavně zaručená osobnostní práva (na soukromí, ochranu cti,

⁸³ KUČEROVÁ, Alena aj. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 248 s. ISBN 978-80-7179-226-0.

⁸⁴ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 98 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

⁸⁵ Viz. tamtéž.

⁸⁶ JANEČKOVÁ, Eva a Václav BARTÍK. *Kamery v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011. 63 s. ISBN 978-80-7201-850-5.

projevů osobnostní povahy apod.), se zájmy zaměstnavatele, jehož hlavním cílem je především efektivita zaměstnanců a aby byl chráněn jeho majetek. Protože osobnostní práva mají při středu s jinými právy zpravidla přednost, musí být postup zaměstnavatele při zajišťování svých zájmů obezřetný a musí vědomě zohledňovat některé relevantní předpisy. Mezi ty nejdůležitější předpisy, tvořící právní rámec monitoringu jednotlivce na pracovišti patří: **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Úmluva o lidských právech a základních svobodách, Listina, ZooÚ a ZP.**⁸⁷

a) Komerové systémy

Pokud se zaměstnavatel chystá na svých pracovištích zřídit kamerový systém, většinou očekává, že tento systém bude sloužit dvěma účelům:⁸⁸

- Ke sledování, zda zaměstnanci plní své pracovní povinnosti a důsledně využívají pracovní doby, zda neporušují zákazy jako je kouření, konzumace alkoholu nebo požívání omamných látek,
- k ochraně majetku, především předcházení krádežím.

Rozhodne-li se tedy zaměstnavatel instalovat na pracovišti kamerové systémy, musí respektovat občanský zákoník a zákoník práce.⁸⁹ Ten v § 316 odst 1 ZP uvádí, že *“zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení, přičemž dodržování tohoto ustanovení je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.”* Dále však ZP stanovuje určité hranice této přiměřené kontroly, zejména pak ve vztahu ke kolizi s ochranou soukromí. § 316 odst. 2 ZP stanovuje, že *„zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému či skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.“*

⁸⁷ JANEČKOVÁ, Eva a Václav BARTÍK. *Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011. 63 s. ISBN 978-80-7201-850-5.

⁸⁸ Viz. tamtéž.

⁸⁹ Viz. tamtéž.

Podle Mateše (2012)⁹⁰ má zaměstnavatel právo zavést určité kontrolní mechanismy, má-li důvod předpokládaný zákonem. § 316 odst. 2 ZP uvádí, že „*pokud je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.*“ Může se jednat například o pracoviště, kde se pracuje s penězi nebo zlatem, či pracoviště, která jsou riziková, a může na nich docházet k nebezpečným situacím.

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze jeho činnosti narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách tím, že jej podrobuje otevřenému nebo skrytému sledování. Na druhé straně další ustanovení zákoníku práce se týkají povinnosti kontrolovat zaměstnance. Právě na tyto ustanovení se zaměstnavatelé často odvolávají při zavádění kontrolních mechanismů, tedy i využití kamerových systémů. Jedná se o:⁹¹

- § 302 písm. a) stanovuje vedoucím zaměstnancům povinnost kontrolovat práci zaměstnanců, hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.
- § 101 odst. 1 ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.
- § 248 odst. 1 stanovuje povinnost zaměstnavatele zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.
- § 248 odst. 2 uvádí, že zaměstnavatel je oprávněn provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí od zaměstnavatele.

Samozřejmě že existuje plno dalších ustanovení, která lze využít ke zdůvodnění různých kontrolních mechanismů.⁹² Je třeba uvést i vnitřní předpisy či směrnice, které kamerové systémy odůvodňují. Žádné ustanovení však nezdůvodňuje instalaci kamerových systémů se záznamem na pracovišti. Jediná možnost, jak na pracoviště instalovat kamerové systémy včetně kamerových systémů se záznamem v souladu se zákonem, je využití výjimky

⁹⁰ MATEŠ, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 88 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

⁹¹ MATEŠ, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 88 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

⁹² Viz. tamtéž.

dle § 316 odst. 3 ZP, což je výjimka spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. V ostatních případech se jedná nejen o porušení zákoníku práce, ale případně i zákona o ochraně osobních údajů, jelikož by zaměstnavatel nedbal na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života zaměstnanců.

Úřad pro ochranu osobních údajů vydal **stanovisko č. 1/2006, o provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů**.⁹³ V něm uvádí, že provozování kamerového systému je považováno za zpracování osobních údajů, pokud je vedle kamerového sledování prováděn záznam pořizovaných záběrů, nebo jsou v záznamovém zařízení uchovávány informace a zároveň účelem pořizovaných záznamů, případně vybraných informací je jejich využití k identifikaci fyzických osob v souvislosti s určitým jednáním. Samotné kamerové sledování fyzických osob není zpracováním osobních údajů podle zákona č. 101/2000 Sb, protože postrádá úroveň podmínek pro zpracování údajů. Údaje uchovávané v záznamovém zařízení, ať obrazové či zvukové, jsou osobními údaji za předpokladu, že na základě těchto záznamů lze přímo či nepřímo identifikovat konkrétní fyzickou osobu. Fyzická osoba je identifikovatelná, jsou-li na snímku, na němž je zachycena, patrné její charakteristické rozpoznávací znaky a na základě propojení rozpoznávacích znaků s dalšími disponibilními údaji je možná plná identifikace osoby. Osobní údaj pak v souhrnu tvoří takové identifikátory, které umožňují příslušnou osobu spojit s určitým, na snímku zachyceným, jednáním.

Zpracování osobních údajů provozováním kamerového systému je přípustné:⁹⁴

- a) V rámci plnění úkolů uložených zákonem (např. Policii České republiky), v těchto případech je třeba dbát ustanovení příslušného zákona,
- b) dále je toto možné na základě řádného souhlasu subjektu údajů,
- c) i bez souhlasu subjektu údajů s využitím ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb.

Povinnosti správce při provozování kamerového systému vybaveného záznamovým zařízením.⁹⁵

⁹³ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 1/2006: Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů*. [online]. ÚOOÚ [cit. 2013-02-01].

⁹⁴ Viz. tamtéž.

⁹⁵ Viz. tamtéž.

- a) Kamerové sledování nesmí nadměrně zasahovat do soukromí. Lze jej použít zásadně v případě, kdy sledovaného účelu nelze účinně dosáhnout jinou cestou a dále je vyloučeno užití v prostorách určených k ryze soukromým úkonům (např. toalety).
- b) Specifikace sledovaného účelu. Je třeba předem jednoznačně stanovit účel pořizování záznamů, který musí korespondovat s důležitými, právem chráněnými zájmy správce. Záznamy tak mohou být využity jen v souvislosti se zjištěním události, která poškozuje tyto důležité, právem chráněné zájmy správce.
- c) Je důležité stanovit lhůtu pro uchování záznamu. Tato doba by neměla přesáhnout časový limit maximálně přípustný pro naplnění účelu provozování kamerového systému a data by měla být uchovávána v rámci časové smyčky např. 24 hodin, v zásadě však nepřesahující několik dnů. Jen v případě existujícího bezpečnostního incidentu by měla být data zpřístupněna orgánům činným v trestním řízení, soudu či jinému oprávněnému subjektu.
- d) Je nutné zajistit ochranu snímacích zařízení, přenosových cest a datových nosičů, na nichž jsou záznamy uloženy před neoprávněným nebo nahodilým přístupem, změnou, zničením či ztrátou či jiným neoprávněným zpracováním.
- e) Subjekt údajů musí být o užití kamerového systému vhodným způsobem informován.
- f) Je třeba garantovat další práva subjektu údajů, zejména právo na přístup ke zpracovávaným datům a právo na námitku proti jejich zpracování.
- g) Zpracování osobních údajů je třeba registrovat u Úřadu pro ochranu osobních údajů, pokud se nejedná o uplatnění zvláštního práva či povinnosti vyplývajících ze zvláštního zákona.

Na kamerové systémy na pracovišti bývá obvykle nahlíženo z pohledu zaměstnavatele, ale jen málokdy se zabýváme tím, jaké možnosti má zaměstnanec, který není spokojen s faktem, že je na svém pracovišti kamerovým systémem sledován.⁹⁶ Pokud je tedy zaměstnanec nespokojen, lze v těchto případech využít specializované úřady, které se ochranou zabývají (např. Úřad pro ochranu osobních údajů, Veřejný ochránce práv atd.). Dalším orgánem, na nějž se mohou zaměstnanci obracet je Inspekce práce, která provádí kontrolu dle § 5 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁶ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 88 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

Inspekce však nemůže v případech porušení práva zaměstnanců na ochranu soukromí uložit žádnou správněprávní sankci. Proto pro zaměstnance není taková ochrana příliš efektivní.

b) Monitorování e-mailové pošty, služebních telefonů a služebních automobilů zaměstnanců

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl monitorovat elektronickou poštu zaměstnanců, neměl by zapomenout na to, že i elektronická pošta je poštou a i písemnosti v elektronické podobě jsou písemnostmi, a tedy i pro ně platí obdobná pravidla jako pro ostatní písemnosti.⁹⁷ Při právním posuzování je nutné vycházet z Listiny základních práv a svobod (Čl. 13), která zaručuje ochranu listovního tajemství. Zaměstnavatel je oprávněn sledovat u svých zaměstnanců dodržování pracovní doby a jejího využití, může případně sledovat i počet e-mailů došlých a odeslaných u svých zaměstnanců a také cílové adresy. Kontrola obsahu elektronické pošty je však naprosto vyloučena.

Mezi další oblast, kde se často objevuje snaha zaměstnavatele o monitoring chování zaměstnanců je používání služebních telefonů.⁹⁸ Rozhodne-li se zaměstnavatel systematicky shromažďovat údaje o hovorech ze služebního telefonu, tedy i soukromých hovorech, o tom, kolik soukromých hovorů za měsíc učinil ze služebního telefonu a především na jaká telefonní čísla, v každém případě se bude jednat o zpracování osobních údajů ve smyslu § 4 písm. e), a také se bude jednat o zpracování bez souhlasu v rámci výjimky § 5 odst. 2 písm. a) ZoOU, podle něhož správce může zpracovávat osobních údaje bez souhlasu subjektu údajů, pokud provádí zpracování nezbytné pro dodržení právní povinnosti. Zaměstnanec by měl proto zvážit, zda je vhodné používat k soukromým hovorům služební telefon.

Vzhledem k tomu, že na provoz služebních vozidel jsou nepoměrně vyšší náklady než na užívání služebních telefonů, objevila se i určitá snaha zaměstnavatelů o jejich monitoring. O zpracování osobních údajů se však bude jednat jen v případě, pokud účelem instalace

⁹⁷ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 159 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

⁹⁸ Viz. tamtéž.

satelitního sledovacího zařízení bylo systematické shromažďování údajů o všech zaměstnancích, kteří firemní auto používají a další zpracování těchto údajů.⁹⁹

K problematice monitoringu na pracovišti se vyjádřil i Úřad ve stanovisku s názvem Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště¹⁰⁰. Dle něj v zásadě platí, že monitorování zaměstnanců je zakázáno, pokud nejsou splněny zvláštní, zákonem stanovené, podmínky. Pokud se zaměstnavatel rozhodne monitorovat zaměstnance, pak musí:

a) informovat zaměstnance podle § 11 ZoOU a § 30 a 31 ZP. V případě monitorování zaměstnanců při používání internetu je součástí informace vysvětlení principů monitorování, jako je například soubor logů apod.;

b) se všemi zaměstnanci zacházet rovně a

c) vycházet ze skutečného stavu. Ačkoliv zákon umožňuje, aby zaměstnancům byly některé činnosti zaměstnavatelem zakázány, pravidla, která zaměstnavatel stanoví, by měla odrážet realitu, což znamená nezakazovat něco, co je u zaměstnavatele běžnou tolerovanou praxí.

Zároveň by bylo vhodné, aby zaměstnavatel vydal vnitřní předpis, kde by stanovil jasná pravidla, přičemž platí, že čím má zaměstnavatel více zaměstnanců, tím by pravidla měla být detailnější, jelikož vztahy na pracovišti jsou pak anonymnější. Nejlepším řešením je, aby tato pravidla byla součástí pracovního řádu.¹⁰¹

Zaměstnavatelé by měli zvážit, zda povolí svým zaměstnancům používání internetu pro soukromé účely, např. během přestávek na jídlo a oddech. Lze doporučit zákaz pouze vytipovaných služeb, např. download souborů s mediálním obsahem, chatu a přeposílání řetězových e-mailů.¹⁰²

Jak tvrdí Mates (2012, s. 91) „*Ani využití výjimky podle § 316 odst. 3 ZP neznámá, že by zaměstnavatel mohl monitorovat zaměstnance bez omezení.*“ I na pracovišti by měl mít zaměstnanec mít zajištěnou určitou úroveň soukromí. Je důležité brát na vědomí, že přísná

⁹⁹ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 159 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

¹⁰⁰ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště*. [online].UOOU [cit. 2013-03-23].

¹⁰¹ Viz. tamtéž.

¹⁰² Viz. tamtéž.

kontrola nemusí vždy nutně vést ke zefektněnému výkonu a pokud je člověk zcela pod kontrolou, nebude ho to příznivě ovlivňovat. Při ochraně osobních údajů během pracovního poměru se střetávají se zájmy zaměstnanců jako fyzických osob, které mají ústavně zaručená osobnostní práva, mezi které patří například právo na soukromí, ochranu cti, projevů osobní povahy a jiné, se zájmy zaměstnavatele, pro kterého je cílem především to, aby jeho zaměstnanci pracovali efektivně a dále aby byl chráněn jeho majetek. Protože osobnostní práva jsou při středu s právy jinými významnější, musí být postup zaměstnavatele při zajišťování svých zájmů obezřetný a musí vědomě zohledňovat některé relevantní předpisy.¹⁰³

3.2.3 Předávání osobních údajů do zahraničí

Pravidla předávání osobních údajů do zahraničí jsou upravena v § 27 ZoOU. Jedná se převážně o informace, zda je k předání údajů nutné povolení Úřadu pro ochranu osobních údajů, nebo zda je lze předat volně bez administrativních překážek.¹⁰⁴ Zde je třeba zdůraznit pravidlo, že volný pohyb osobních údajů nemůže být omezován, jsou-li údaje předány do členského státu Evropské unie. Není tedy třeba v rámci Evropské unie žádat Úřad o povolení a obdobné pravidlo platí i pro některé jiné země, které nejsou členskými státy EU, avšak za splnění zvláštní podmínky. Tato podmínka vyplývá z ustanovení odst. 2 § 27 ZoOU, kde je uvedeno, že do třetích zemí mohou být osobní údaje předány, vyplývá-li zákaz omezování volného pohybu osobních údajů z mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas, a kterou je Česká republika vázána, anebo pokud jsou osobní údaje předány na základě rozhodnutí orgánu EU. Do druhé skupiny tzv. třetích zemí, do kterých je možné osobní údaje předávat bez povolení Úřadu tvoří země, o nichž rozhodl příslušný orgán Evropské unie jako o zemích bezpečných z hlediska ochrany zpracování osobních údajů.

V případě předávání osobních údajů do USA a Kanady závisí na konkrétním posouzení uvažovaného předání, zda jsou v daném případě splněny podmínky, stanovené rozhodnutím orgánu EU. Proto je vhodné toto předání nejdříve konzultovat s Úřadem.¹⁰⁵ Pokud se nejedná o výše uvedené případy, je nutné postupovat podle odst. 4 ZoOU který

¹⁰³ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 91 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

¹⁰⁴ Viz. tamtéž.

¹⁰⁵ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 160 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

uvádí, že před předáním osobních údajů do třetích zemí je třeba požádat Úřad o povolení k předání. Úřad pak přezkoumává veškeré okolnosti, které s předáním osobních údajů souvisejí, a to především zdroj, konečné určení a kategorie předávaných osobních údajů, účel a dobu zpracování, s přihlédnutím k dostupným informacím týkající se právních nebo jiných předpisů, které upravují zpracování osobních údajů ve třetí zemi. Pokud Úřad povolení vydá, stanoví v něm dobu, po kterou je možné předání provádět. §27 odst. 3 ZoOU stanovuje důvody pro které je možné Úřad žádat o povolení k předání osobních údajů do zahraničí. Zaměstnavatel by tedy měl v žádosti o předání prokazatelně doložit, že se jedná o některý z důvodů uvedených v daném zákoně, tedy že:¹⁰⁶

- a) předání údajů se děje se souhlasem nebo na základě pokynu subjektu údajů,
- b) jsou v třetí zemi, kde mají být osobní údaje zpracovány, vytvořeny dostatečné zvláštní záruky ochrany osobních údajů, například prostřednictvím jiných právních nebo profesních předpisů a bezpečnostních opatření. Tyto záruky mohou být upřesněny zejména smlouvou, kterou uzavírá správce a příjemce, zajišťuje-li tato smlouva uplatnění těchto požadavků nebo obsahuje-li smluvní doložky pro předání osobních údajů do třetích zemí, které jsou zveřejněny ve Věstníku,
- c) jedná se o osobní údaje, které jsou na základě zvláštního zákona součástí datových souborů veřejně přístupných nebo také přístupných tomu, kdo prokáže právní zájem,
- d) předání je nutné z důvodu uplatnění důležitého veřejného zájmu vyplývajícího ze zvláštního zákona či z mezinárodní smlouvy, kterou je Česká republika vázána,
- e) předání je nezbytné pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy, uskutečněné z podnětu subjektu údajů nebo pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů,
- f) je předání nezbytné pro plnění smlouvy uzavřené v zájmu subjektu údajů mezi správcem a třetí stranou, nebo pro uplatnění jiných právních nároků, nebo
- g) je předání nezbytné pro ochranu práv nebo životně důležitých zájmů subjektu údajů, obzvláště pak pro záchranu života nebo pro poskytnutí zdravotní péče.¹⁰⁷

Je nutno poznamenat, že ačkoliv je problematika předávání zaměstnaneckých údajů do zahraničí upravena v § 27 ZoOU, zpracování zaměstnaneckých údajů musí být v souladu

¹⁰⁶ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 160 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

¹⁰⁷ Viz. tamtéž.

s dalšími požadavky ZoOU, jelikož se často jedná o zpracování osobních údajů upravených zvláštními předpisy.¹⁰⁸ Je pak třeba, aby zpracování bylo také v souladu s pravidly v těchto předpisech uvedenými.

Některá nakládání s osobními údaji zaměstnanců, a to v částech, které nejsou upraveny nebo omezeny právními předpisy, je možné provádět jedině se souhlasem zaměstnanců. Pro taková zpracování je nezbytné dodržovat další požadavky ZoOU, včetně požadavku účelnosti konkrétního zpracování. Souhlas zaměstnance nebude platný v případě, kdy požadavek zaměstnavatele bude v rozporu s pravidly a účely stanovenými právními předpisy. O zpracování osobních údajů v zahraničí je třeba zaměstnance informovat a to takovým způsobem, aby bylo zřejmé, že jejich souhlas s tímto zpracováním pro účely předávání je dobrovolný, a že lze zpracování také odmítnout.¹⁰⁹

Mohou vzniknout spekulace ohledně případů, kdy jsou osobní údaje zveřejněny na internetu. O předávání se však nejedná v těch případech, kdy jednotlivec v členském státě vloží osobní údaje na internetovou stránku, která je umístěna u hostitelského správce sídlícího ve stejném státě nebo v jiném členském státě EU a tato stránka je pak přístupná každému, kdo se připojí k internetu, včetně osob ve třetích zemích. Jsou-li osobní údaje umístěny na internetovou stránku, nedochází k přímému předání těchto údajů mezi dvěma konkrétními osobami. Jiný případ nastane, pokud se jedná o akt úmyslného předání. Příkladem lze uvést mateřskou společnost ve Spojených státech amerických, která by umístila na svých intranetových stránkách zaměstnanecké osobní údaje s cílem je zpřístupnit dalším dceřiným společností.¹¹⁰

K tématu předávání osobních údajů do třetích zemí je třeba ještě zmínit dva zvláštní instituty, které jsou z hlediska předávání praktické a jejichž význam bude pravděpodobně stoupat. Patří sem tzv. Standardní smluvní doložky a také Závazná podniková pravidla (Binding Corporate Rules). Jedná se o nástroje bezpečného předávání osobních údajů do třetích zemí.¹¹¹

¹⁰⁸ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 160 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

¹⁰⁹ Viz. tamtéž.

¹¹⁰ MORÁVEK, Jakub a David BURIAN. *Předávání osobních údajů do zahraničí: česká a evropská právní úprava, otázky a odpovědi*. Praha: Linde, 2012. 170 s. ISBN 978-80-7210-878-9.

¹¹¹ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 160 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

3.3 UKONČENÍ PRACOVNÍHO PROCESU

Po ukončení pracovního poměru vznikají nové dokumenty, které bývají zařazeny do osobního spisu. Mezi tyto dokumenty lze zařadit například doklad o skončení pracovního poměru (dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době), kopie pracovního posudku, doklad o vypořádání vzájemných pohledávek (v případě náhrady škody) potvrzení o převzetí písemností týkajících se osobních údajů zaměstnance (zaměstnavatel je povinen je zaměstnanci vydat), kopie evidenčního listu důchodového pojištění.¹¹²

Většina zaměstnavatelů po ukončení pracovního poměru zaměstnance musí řešit otázku, jak nakládat s osobním spisem. Samotný ZP uchovávání osobních údajů zaměstnanců po skončení pracovního poměru přímo nikterak neřeší.¹¹³ ZoOU uchovávání osobních údajů uvádí v § 4 písm. e) jako jednu z forem zpracování a samotné uchování je definováno v písmenu g) jako udržování údajů v podobě, která je umožňuje dále zpracovávat. Ustanovení § 5 odst. 1 písm. e) ZoOU stanovuje obecnou povinnost uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování. Jakmile tato doba uplyne, osobní údaje mohou být uchovávány pouze pro účely státní statistické služby, pro vědecké účely a účely archivnictví. Při použití pro tyto účely je nutné dbát práva na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života subjektu údajů a osobní údaje anonymizovat.

Bartík (2010)¹¹⁴ uvádí, že doba, nezbytná pro zpracování osobních údajů zaměstnanců je z povahy věci obecně doba, po kterou trvá pracovní nebo jiný obdobný poměr. Ustanovení § 312 odst. 1 ZP uvádí, že rozsah údajů, zpracovávaných za účelem pracovního poměru v osobním spisu zaměstnance a v jiných evidencích zaměstnavatele, je omezen svým obsahem na údaje, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Jakmile skončí pracovněprávní vztah, je možné osobní údaje uchovávat jen z důvodu, které jsou stanoveny v právním předpise. Zákoník práce (§ 150) blíže specifikuje osobní údaje, které jsou evidovány. Patří sem jméno a příjmení, adresa, pokud se jedná o fyzickou osobu, název a sídlo, jedná-li se o osobu právnickou, a písemnosti týkající se prováděných srážek ze mzdy. Tyto údaje jsou evidovány po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo

¹¹² MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 99 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

¹¹³ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 263 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

¹¹⁴ Viz. tamtéž.

platu a ZP odkazuje na zvláštní zákon, kterým je zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a o spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon uvádí, že okruh povinných osob, uvedených v § 3, zahrnuje většinu zaměstnavatelů, nestanoví však přesné určení, které z dokumentů a na jak dlouho se mají uchovávat a stejně tak nečiní ani prováděcí právní předpisy. Uvádí jen, že mezi dokumenty, které vznikly z činnosti podnikatelů zapsaných v obchodním rejstříku a podnikatelé jsou za podmínek stanovených tímto zákonem povinni uchovávat a umožnit z nich výběr archiválií, patří také mj. zásadní dokumenty o zaměstnaneckých záležitostech. Ustanovení § 35 citovaného zákona stanovuje záznamy, které jsou podnikatelé povinni uschovávat.¹¹⁵ Mezi ně patří doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby, včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmů. Doba určená k uchovávání dokladů s údaji potřebnými pro účely důchodového pojištění trvá 30 kalendářních roků. Jedná se o mzdové listy nebo účetní záznamy.

Takto stanovené uschovací lhůty jsou tedy dobou, po kterou je nezbytné uchovávat osobní údaje zaměstnanců a to i po skončení pracovního poměru.¹¹⁶ Jsou tak stanoveny i druhy dokumentů, které musejí být uchovány, a lze z toho vyvodit, že mezi ně nepatří například životopis nebo různá osvědčení, která po ukončení pracovního poměru pro zaměstnavatele ztratila význam. Tyto dokumenty by měly být zaměstnanci vráceny anebo prokazatelně zlikvidovány. Jen tak bude naplněno ustanovení § 5 odst. 1 písm. e) ZoOU, kde je uvedeno, že správce je povinen uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování.

V této kapitole jsem se zabývala zpracováním osobních údajů v personalistice. Snažila jsem se upozornit na situace, ve kterých se podnikatelé mohou s osobními údaji zaměstnanců setkat. Kapitola byla rozvržena do tří částí na osobní údaje před vznikem pracovního poměru, během něj a po jeho ukončení. V kapitole zabývající se osobními údaji během pracovního poměru jsem se též zabývala povinnostmi zaměstnanců, soukromím na pracovišti a monitoringem zaměstnanců a předáváním osobních údajů do zahraničí.

¹¹⁵ Zákon č. 582 ze dne 17. prosince 1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

¹¹⁶ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 163 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

Následující kapitola nese název vybrané problémy při zpracování osobních údajů a praktické využití. Bude zde řešena problematika ochrany osobních údajů v praxi. Jako vhodný podnik jsem vybrala FORTEX – AGS a. s., největší stavební podnik v okrese Šumperk. Cílem následující kapitoly je posoudit systém ochrany osobních údajů ve zvolené společnosti a v případě nalezení nedostatků navrhnout lepší řešení.

4 VYBRANÉ PROBLÉMY PŘI ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ A PRAKTICKÉ VYUŽITÍ

Tato část práce je věnována ochraně osobních údajů v praxi. Jak již bylo uvedeno v úvodu, cílem práce je posoudit systém ochrany společnosti FORTEX-AGS a.s. a v případě nalezení nedostatků navrhnout lepší řešení. V první části této kapitoly bude tato společnost představena. V následujících podkapitolách bude uvedeno, jakým způsobem společnost zpracovává osobní údaje zaměstnanců, a to z hlediska časové posloupnosti před vznikem pracovního poměru, během pracovního poměru a po ukončení pracovního poměru. V části zabývající se zpracováním během pracovního poměru je též uvedeno jakým způsobem chrání soukromí zaměstnanců na pracovišti, jakým způsobem používá kamerové systémy a zda především osobní údaje do zahraničí. Následující kapitola se věnuje též zpracování osobních údajů klientů, jelikož v případě smluvního vztahu mezi podnikatelem a klientem nepochybně ke zpracování osobních údajů dochází. V závěru této kapitoly je uvedeno shrnutí systému ochrany ve společnosti FORTEX-AGS a. s. a navržen způsob, jak osobní údaje lépe chránit.

4.1 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI FORTEX-AGS, a.s.

Společnost FORTEX – AGS, a.s. je obchodní a výrobní společnost, realizující činnost v několika odvětvích. Pro olomoucký kraj je FORTEX významným podnikatelským subjektům a v okrese Šumperk, kde se zároveň nachází sídlo společnosti, je největší stavebním podnikem.¹¹⁷ Tato společnost je zaměřena na stavební výrobu, kovovýrobu pro logistiku, na stavbu a vývoj čistíren odpadních vod a prodej a servis osobních a užitkových automobilů. Řadí se mezi nejlepší dodavatele technologií čištění odpadních vod v České republice. Mnoho jejích výrobků směřuje také k zahraničním odběratelům v zemích Evropské unie a stále častěji i do východoevropských států. Má společný podnik s názvem FORTEX UPEC, který má sídlo v Jekatěrinburgu. Ten provádí výstavbu čistíren odpadních vod v Ruské federaci.¹¹⁸

Historie sahá k roku 1968, kdy byla společnost FORTEX-AGS a.s. založena. V roce 1990 proběhla transformace na akciovou společnost s postupným přechodem na divizní organizaci a od roku 2006 je FORTEX koncernovým podnikem holdingu ÚSOVSKO a. s.

¹¹⁷ FORTEX-AGS, a. s. *O společnosti*. [online] fortex.cz. [cit. 2013-03-29].

¹¹⁸ Viz. tamtéž.

Vzhledem k tomu, že společnost vždy kladla důraz na jakost výrobků, pozitivní přístup k životnímu prostředí a bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, je vlastníkem několika certifikátů z této oblasti. FORTEX-AGS a.s. je dynamickým, neustále se rozvíjícím subjektem a ekonomicky stabilním podnikem s perspektivním výrobním programem.¹¹⁹

Tato akciová společnost v současné době zaměstnává přes 400 zaměstnanců, z toho asi 30 % zaměstnanců zastává technicko-hospodářské funkce v oblasti řízení, vývoje, výzkumu, projektování, ekonomiky a obchodní činnosti. Největší počet zaměstnanců vykonává dělnické práce, a to zhruba 40% zaměstnanců. Tito vykonávají profese v oblasti stavebnictví s ním souvisejících odborných činností, jako jsou elektrikáři, vodaři, topenáři, pokrývači, klempíři, malíři a jiné. Další skupinu, která je taktéž početná, tvoří dělnické profese kovovýroby, zaměřené především na svářečské, zámečnické a lakýrnické práce. Významné zastoupení má také výroba čistíren odpadních vod se zaměstnanci specializovanými v oborech opracování a sváření plastů. Je nutné zmínit také činnost autorizovaného servisu Volkswagen a Škoda, kde je se stále stoupající technickou dokonalostí a složitostí vozidel vyžadována vysoká odbornost zaměstnanců.¹²⁰

4.2 ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ VE SPOLEČNOSTI FORTEX – AGS a. s. PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

Uchazečem o zaměstnání ve společnosti FORTEX – AGS a.s. může být v podstatě kdokoli. Ať již absolventi studia, tak i ostatní uchazeči z úřadu práce. Když společnost vypíše novou pracovní pozici, o této skutečnosti portál veřejné správy, přes kterou je volné pracovní místo vyvěšeno na desky úřadu práce. Zde jsou pak uvedeny potřebné informace a nezbytné požadavky. Není však přímo povinností zaměstnavatele oznámit tuto pracovní příležitost veřejné správě. Volná pracovní místa jsou také uváděna v regionálním tisku (Týden na Severu, Šumperský deník), na webových stránkách společnosti FORTEX (www.fortex.cz), a také jsou pracovní nabídky zveřejňovány na internetových portálech Práce.cz a jiných pracovních serverech. Případní uchazeči o zaměstnání se mohou

¹¹⁹ FORTEX-AGS. a. s. *O společnosti*. [online] fortex.cz. [cit. 2013-03-29].

¹²⁰ Viz. tamtéž.

po telefonické či elektronické domluvě dostavit na osobní pohovor, na který ve většině případů přinesou i svůj životopis, Ten je společnosti také často zasílán elektronickou formou.

Společnost FORTEX-AGS. a.s. v žádném případě při výběru zaměstnanců nevyžaduje informace uvedené § 12 odst. 2 ZoZ týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, informace, které odporují dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Stejně tak jsou vyloučeny citlivé údaje, uvedeny v § 4 odst. b) ZoOU. Společností zároveň po uchazečích není vyžadován výpis z rejstříku trestů, ačkoliv se nejedná o citlivý údaj a tedy by vyžadován být mohl.

Jak uvádí zákoník práce v § 30 odst. 2: *„zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“* ZoOU zase stanovuje, že *„správce je povinen shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu.“* Společnost FORTEX-AGS a.s. dodržuje ustanovení zákonů a nevyptává se uchazečů o zaměstnání na jiné údaje, než pouze na ty které s uzavřením smlouvy souvisí.

Jakmile je vybrán vhodný kandidát, ostatním uchazečům je oznámeno, že nebyli vybráni, ale v případě souhlasu jsou jejich osobní data evidována pro případné další potřeby personální evidence. Společnost následně oznamuje portálu veřejné správy, že pracovní pozice již byla obsazena.

Zaslané životopisy, které společnost po vypsání volného pracovního místa obdrží, jsou souborem osobních údajů uchazečů a jsou evidencí, která je dále zpracovávána za účelem výběru vhodného uchazeče. Jedná se tedy o jednání o uzavření smlouvy. K tomuto zpracování proto není nutný souhlas uchazečů, jelikož byli seznámeni s účelem, k němuž své osobní údaje poskytují a také komu je poskytují. Ovšem poté, co pomine důvod, pro který byly osobní údaje všech uchazečů shromážděny, tedy v okamžiku, kdy je vybrán vhodný uchazeč a je s ním uzavřena smlouva, končí oprávnění zaměstnavatele dále zpracovávat osobní údaje neúspěšných uchazečů bez jejich souhlasu. Protože společnosti FORTEX-AGS a.s byl souhlas těmito neúspěšnými uchazeči o zaměstnání k takovému zpracování poskytnut, může

si jejich údaje ponechat pro budoucí využití. **Měl by však být nově stanoven účel tohoto využití**, například jako databáze potenciálních zaměstnanců, kteří sice obecně splňují představy vhodnosti pracovního uplatnění, není pro ně však v daném okamžiku volné místo, které se však v budoucnu uvolnit může. Mates (2012)¹²¹ navíc uvádí, že průměrná doba uchování osobních údajů v databázi potenciálních zaměstnanců je odhadována na cca 6 měsíců. Během této doby se totiž na straně uchazeče mohou okolnosti změnit natolik, že jeho evidování údajů pro zaměstnavatele ztratí smysl. Po této době již zaměstnavatel nebude mít právo nadále údaje disponovat a bude povinen je zlikvidovat. **Jelikož žádný právní předpis neukládá zaměstnavatelům zřizování a evidenci potenciálních pracovníků, bude se na zpracování osobních údajů potenciálních zaměstnanců vztahovat oznamovací povinnost podle § 16.**

Společnosti bych doporučila splnit oznamovací povinnost ohledně uchovávání životopisů neúspěšných zájemců o práci po skončení výběrového řízení Úřadu pro ochranu osobních údajů. Jako účel lze uvést **vedení databáze uchazečů o zaměstnání**. Jedná se totiž o zpracování osobních údajů překračující povinné zpracování, a proto je písemné oznámení Úřadu nezbytné. Tuto povinnost může společnost splnit buď dopisem, nebo také může použít formulář připravený a zveřejněný elektronicky. Zároveň bych společnosti doporučila tyto údaje uchovávat jen po průměrnou dobu, jelikož jak již bylo vícekrát řečeno, během stanovené doby se ze strany uchazeče okolnosti mohou změnit natolik, že evidování jeho údajů ztratí smysl. Poté by tyto údaje měly být zlikvidovány.

4.3 ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ VE SPOLEČNOSTI FORTEX-AGS a. s. BĚHEM PRACOVNÍHO POMĚRU

Ještě předtím, než je s novým zaměstnancem této společnosti podepsána pracovní smlouva, zaměstnanec je požádán o vyplnění *osobního dotazníku*, který by měl sloužit především pro potřeby personální a mzdové evidence. Tento dotazník se nachází v přílohách jako příloha A. Uchazeči jsou v něm tázáni na informace, jako *příjmení, jméno, titul, rodné jméno, den, měsíc, rok narození, místo narození, rodné číslo, telefon, trvalé bydliště, PSČ, státní příslušnost, rodinný stav, řidičský průkaz/skupina/, odborné průkazy*. Následně jsou uchazeči dotazováni na *informace o rodinných příslušnících*, kde jsou tázáni na *jméno*

¹²¹ MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 78 s. ISBN 978-80-87576-12-0.

a příjmení manžela/manželky a dětí, včetně jejich data narození, rodného čísla, bydliště a zaměstnání. Nejdůležitější informace při výběru zaměstnance pro společnost FORTEX-AGS a.s., které jsou taktéž uvedeny v dotazníku, jsou jistě informace o dokončeném vzdělání, znalosti cizích řečí a průběh předchozích zaměstnání. Uchazeči jsou také tázáni na případný další pracovní poměr a druhu jeho činnosti, včetně úvazku a pracovní doby, a také je v dotazníku dotaz zda uchazeč soukromě podniká a případný předmět podnikání.

Poslední dotazované informace v dotazníku se týkají *zdravotního stavu uchazeče*. Jsou tu otázky, zda uchazeč *pobírá důchod*, pokud ano, tak jaký *druh*, *výše a datum výměru*. Další otázkou je, zda má uchazeč *změněnou pracovní schopnost* a v případě že ano, jaký *druh*, *od kdy a % snížení*. Následují otázky, zda je uchazeč *kuřák*, jakou *má zdravotní pojišťovnu* a jestli jsou nějakí *příbuzní zaměstnání u společnosti FORTEX*.

Podpisem tohoto dotazníku uchazeč prohlašuje, že veškeré jím uvedené údaje jsou pravdivé a že souhlasí, aby osobní data uvedená v tomto dotazníku byla použita pro potřeby personální a mzdové evidence. Souhlas je poskytnut na dobu neurčitou.

Co se týká informací, které jsou společností vyžadovány v osobním dotazníku, většinu z nich zaměstnavatel potřebuje v rámci pracovního vztahu se zaměstnancem a pro zpracování personální a mzdové agendy. Mezi údaje, které je zaměstnavatel oprávněn, ale zároveň i povinen zpracovávat patří:

- Jméno, příjmení, akademický titul, rodné příjmení a všechna předcházející příjmení,
- rodné číslo,
- datum a místo narození,
- trvalé bydliště, místo hlášeného pobytu,
- zdravotní pojišťovna,
- údaje o dětech a manželovi/manželce zaměstnance (jméno, příjmení a rodné číslo osob), na které zaměstnanec uplatňuje slevu na dani a daňové zvýhodnění,
- údaj o provozování vlastní podnikatelské činnosti, druh podnikání,
- výkon jiné pravidelné výdělečné činnosti,

- údaje o školním vzdělání a kvalifikaci.¹²²

Je samozřejmě možné, aby zaměstnavatel zpracovával i jiné osobní údaje, je-li přesvědčen, že je k výkonu zaměstnavatelských funkcí potřebuje a tato potřeba vychází např. ze zvláštních sociálních programů, pravidel nadstandardních požitků stanovených vnitřními předpisy zaměstnavatele apod. V těchto případech se však zpracování osobních údajů, které není uloženo zaměstnavateli zvláštními zákony, řídí obecným pravidlem stanoveným v § 5 odst. 2 ZoOU a takové údaje lze zpracovávat **pouze se souhlasem zaměstnance**.¹²³

Dotazované informace v osobním dotazníku jsou dle mého názoru v pořádku. Požadované informace jsou ve většině případů pro společnost nezbytné, potřebuje je k plnění svých zákonných povinností a je povinna tyto údaje zpracovávat. Zaměstnanec je proto povinen ty údaje, které zaměstnavatel v každém případě potřebuje k plnění svých zákonných povinností, sdělit a zaměstnavatel k jejich zpracování nepotřebuje jeho souhlas. Samozřejmě je vhodné zaměstnance o účelu zpracování údajů informovat, nejsou-li mu tyto informace známy.

Výjimku mezi údaji v osobním dotazníku, které musejí být poskytnuty povinně, tvoří dotaz, zda je zaměstnanec kuřák a informace o jeho příbuzných zaměstnaných u společnosti. Jak je uvedeno v ZoOU v § 11, „*v případě, kdy správce zpracovává osobní údaje získané od subjektu údajů, musí jej poučit o tom, zda je poskytnutí osobního údaje povinné či dobrovolné.*“ Jelikož se jedná o údaje, které zaměstnavatel nutně nepotřebuje, mělo by být proto společností ponecháno pouze na zaměstnanci, zda tyto informace dobrovolně poskytne.

Ze statistik vyplývá, že průměrný kuřák stráví v práci kouřením přibližně hodinu denně. Tomu odpovídajícím způsobem klesá jeho produktivita práce. Mnoho společností díky kuřákům přicházejí v celku o miliony a ke kouření nepřistupují jen s ohledem na zdravotní rizika nebo ohleduplnost vůči nekuřákům, ale i s ohledem na efektivní využití času.¹²⁴ Zároveň je však důležité o jaký typ vykonávané práce se jedná. Mnohá pracoviště během

¹²² KALETOVÁ, Romana. *Poradna: Jaké osobní údaje musím sdělit svému zaměstnavateli?* [online]. Novinky.cz [cit. 2013-03-29].

¹²³ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

¹²⁴ PETR, Miroslav. *Nový trend: firmy válčí s kuřáky. Musí si napracovat čas s cigaretou* [online]. Byznys.ihned.cz [cit. 2013-03-29].

výkonu práce nelze vůbec opouštět, jelikož bývají přesně stanoveny přestávky, během kterých dochází ke střídání zaměstnanců. Protože se tedy jedná o údaj, který zaměstnanec poskytuje dobrovolně a tato informace není zařazena mezi zakázané okruhy informací, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat podle § 316 odst. 4 ZP, domnívám se, že dotaz v dotazníku, zda zaměstnanec kouří, je v pořádku.

Na konci dotazníku se nachází zaměstnancův souhlas s tím, aby *„osobní data v dotazníku uvedená byla použita pro potřeby personální a mzdové evidence. Souhlas je poskytnut na dobu neurčitou.“* Myslím si, že jelikož údaje v dotazníku slouží ke zpracování personální a mzdové agendy, **ke zpracování osobních údajů společnost FORTEX-AGS a.s. souhlas zaměstnance nepotřebuje.** Pokud však souhlas na konec dotazníku zařadí, možná to vzbudí u zaměstnance větší důvěru. Zavádějící je ovšem poznámka, že je **souhlas poskytnut na dobu neurčitou.** To by totiž znamenalo, že společnost data v dotazníku může užívat i nadále po skončení pracovního poměru.

Pokud si zaměstnanec nepřeje svoje osobní údaje společnosti poskytovat na dobu neurčitou, může tuto část textu v dotazníku přešrtnout, dopsat poznámku, ze které bude jeho vůle zřejmá, nebo také může kdykoliv tento souhlas odvolat. Povinností správce je pak tento projev vůle respektovat. **Toto prohlášení bych přesto doporučila společnosti upravit, a to alespoň tak, aby mohl zaměstnanec projevit svobodný souhlas.** Vhodné by bylo vložit **kolonku pro poznámku či vzkaz.** Další vhodnou variantou je toto **prohlášení lépe zformulovat a namísto věty „souhlas poskytuji na dobu neurčitou“ uvést „souhlas poskytuji na dobu trvání pracovního poměru a na zákonem stanovenou dobu nezbytnou pro jejich zpracování.“** Prohlášení o souhlasu lze však z dotazníku úplně vypustit.

Po sepsání pracovní smlouvy je novému zaměstnanci předložen **vstupní list**, nacházející se v přílohách jako příloha B. Ve vstupním listu jsou uváděny informace jako jeho jméno a příjmení, datum narození, bydliště, druh vykonávané činnosti, divize, středisko, datum nástupu. Tento vstupní list je sepsán jako potvrzení o tom, že zaměstnanec podstoupil řádné proškolení ve věcech týkajících se:

- 1) Bezpečnosti práce,
- 2) požární ochrany zaměstnanců,
- 3) bezpečnosti práce prováděné na pracovišti,
- 4) požární ochrany zaměstnanců na pracovišti,

5) technologie.

Součástí vstupního listu je i plán zácviku, obsahující název vykonávané činnosti, době trvání a informacích, zda zaměstnanec tento zácvik zvládl. Při vstupu do společnosti je zaměstnanec zároveň podroben vstupní zdravotní prohlídce. Ke vstupnímu listu nemám žádné výhrady, myslím si, že je v pořádku.

Osobní spis, který společnost FORTEX-AGS a.s. pro své zaměstnance zakládá je veden v písemné podobě, některá data jsou vedena i v podobě elektronické. Ve spisu jsou obsaženy veškeré dokumenty, které zaměstnavateli ukládají zvláštní zákony. Během trvání pracovního poměru bývají do spisu průběžně přidávány další dokumenty. Osobní spis obsahuje následující materiály:

- **Osobní údaje zaměstnance:** Žádost uchazeče o zaměstnání, zápočtový list od předcházejícího zaměstnavatele, osobní dotazník, životopis, fotokopie dokladu o dosaženém vzdělání, doklady o dalším vzdělání, vyjádření lékaře ke zdravotní způsobilosti zaměstnance, změny v osobních údajích.
- **Smlouvy související s pracovní činností:** Pracovní smlouva a její dodatky, změny, dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování, dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce.
- **Práce a chování zaměstnance:** Hodnocení zaměstnance, převedení a přeložení, změna pracovního zařazení, upozornění na nedostatky v práci, stížnosti zaměstnance a jejich vyřízení.
- **Příjmy a požitky zaměstnance:** mzdový nebo platový výměr, evidence o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, evidence záloh, evidence daní z příjmů ze závislé činnosti, evidence příspěvků na zdravotní a sociální pojištění, evidence jiných pojištění, evidenční list pro důchodové zabezpečení.
- **Informace týkající se pracovní doby:** Evidence pracovní doby, evidence práce přesčas, evidence noční práce, evidence nepřítomnosti v práci, evidence pracovní neschopnosti, evidence o dovolené na zotavenou.

Osobní spis neobsahuje žádné citlivé osobní údaje, které jsou upraveny zákoníkem práce, týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, sexuální orientace, původu, členství v organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti či trestní bezúhonnosti.

Veškeré údaje, které spis zaměstnance obsahuje, jsou dobře zabezpečeny proti jakémukoliv zneužití. Spisy jsou uchovávány v prostorách společnosti a údaje v nich nejsou poskytovány nepovolaným osobám. Osobní údaje v nich jsou použity jen pro účely spojené s výkonem práce v pracovněprávním vztahu nebo k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona. Mohou do něj nahlížet jen vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni, osoby vykonávající personální a mzdovou evidenci a dále další osoby uvedené v § 312 odst. 2) ZP.

Informační systém, který společnost ke zpracovávání osobních údajů používá, se nazývá AZ PRO. Tento systém je dále rozdělen na jednotlivé moduly (personalistika, mzdy, účetnictví, výroba, sklady atd). Jednotlivým uživatelům jsou nastavena přístupová práva, která jim umožňují dostat se pouze do úloh a k datům, na která mají oprávnění. V praxi to znamená, že se mistr v systému dostane ke zpracování dat pouze svých podřízených zaměstnanců, a to pouze na údaje, které potřebuje. Například u zpracování docházky a mezd má vedoucí zaměstnanec k dispozici jméno zaměstnance, osobní číslo dané systémem, středisko, ale k dalším osobním údajům zaměstnance přístup nemá.

U záznamu údajů lze zjistit, kdo a kdy provedl záznam nebo úpravu díky skrytým identifikačním údajům zaměstnance. Společností jsou proto dodržovány povinnosti při zabezpečení osobních údajů, jak ukládá ZoOU v § 13.

Zaměstnanci společnosti FORTEX-AGS. a.s., kteří přicházejí s osobními údaji do styku, zpracovávají osobní údaje pouze za podmínek a v rozsahu jak jim stanoví zaměstnavatel. Při nástupu do zaměstnání jsou řádně proškolení, jsou jim vymezeny podmínky a rozsah zpracování, jsou seznámeni s povinností zachovávat mlčenlivost o osobních údajích i o bezpečnostních opatřeních, jejichž zveřejnění by zabezpečení osobních údajů ohrozilo. Vzhledem k použitému informačnímu systému ve společnosti může zaměstnavatel provést i vhodnou kontrolu, zda jsou jeho pokyny dodržovány.

Jelikož jsou osobní údaje zakládány v osobním spisu zpracovávány pouze za účelem administrace pracovněprávního vztahu a tento spis slouží k realizaci práv a povinností podle zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, předpisu v oblasti bezpečnosti práce, sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a daně z příjmu ze závislé činnosti, na tyto údaje se nevztahuje povinnost registrovat se u Úřadu. Zaměstnavatel nijak nezpracovává osobní údaje zaměstnanců, které by nějakým způsobem překročilo povinné zpracování. Ke zpracovávání osobních údajů zaměstnanců pro základní účel vedení personální agendy společnost nepotřebuje souhlas zaměstnanců, její povinností je však splnit informační povinnosti podle § 11 odst. 1 a 2 ZoOU.

4.3.1 Soukromí na pracovišti ve společnosti FORTEX-AGS a. s.

Soukromí zaměstnanců není nijak omezováno monitoringem. Zaměstnavatel nekontroluje e-mailovou poštu zaměstnanců, ani jejich služební telefony. Na služebních automobilech, které zaměstnanci využívají, je namontován GPS přístroj, ale účelem tohoto zařazení není další zpracování osobních údajů. Zaměstnanci byli o instalaci přístroje informováni a nemají povoleno užívat služební automobily k soukromým účelům. Údaje o počtu najetých kilometrů jsou evidovány k doložení nákladů a výdajů spojených s provozováním služebního vozidla. Zaměstnavatel pak namátkově kontroluje údaje o jízdách, které zaměstnanci vykonají. Jak uvádí zákoník práce v § 316 odst.1, *“zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení, přičemž dodržování tohoto ustanovení je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.”* ZoOU se vztahuje na zpracování osobních údajů, které jsou definovány jako *„operace nebo soustava operací prováděná s osobními údaji systematicky.“* Jelikož zaměstnavatel provádí pouze namátkové kontroly, o kterých byli zaměstnanci informováni, ZoOU se na toto nesystematické zpracování vztahovat nebude.¹²⁵

U zaměstnanců společnosti je sledována pouze jejich docházka. Docházkový systém funguje pomocí čipové karty, kterou se zaměstnanec sám zaregistruje při vstupu a následně při odchodu z práce.

¹²⁵ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 140 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

Tento typ čipové karty svému nositeli umožňuje vstup do budovy či přístup do informačního systému. Systém je proto schopen sledovat činnosti držitele této karty a v tom případě je naplněno ustanovení § 4 písm. e) ZoOU, podle něhož se zpracováním osobních údajů rozumí „*jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji*,“ a ke zpracování osobních údajů tak dochází. Zároveň však není nutné plnit oznamovací povinnost Úřadu, jelikož na takové zpracování lze uplatnit výjimku stanovenou § 18 odst. 1 ZoOU. Zaměstnavatel totiž plní svou zákonnou povinnost kontrolovat docházku a karta slouží jako prostředek zákonného zpracování.¹²⁶

4.3.2 FORTEX-AGS a. s. a kamerové systémy

Vzhledem k tomu, že se společnost FORTEX nachází mimo centrum města a ve svých prostorech skladuje cenné věci, je zabezpečena kamerovým systémem se záznamem. O bezpečnost se stará bezpečnostní agentura, která má v prostorách společnosti nainstalované kamery. Kamery se nachází na bráně u strážných, na vstupní bráně, na nádvoří a na plotech, kde je zároveň nainstalována akustická signalizace s čidly, která při narušení začne vydávat výstražný signál a zašle informace o narušení ostraze objektu.

Kamerové sledování nadměrně nezasahuje do soukromí zaměstnanců, a aby byl podnik bezpečně chráněn, nelze toho dosáhnout jinou cestou než využitím kamer. Kamery nejsou užívány v prostorách, které slouží k ryze soukromým úkonům. Sledovaný účel je zároveň specifikován. Kamery jsou tu proto především z důvodu bezpečnosti, aby v případě vloupání či odcizení mohla společnost identifikovat pachatele. Zároveň je stanovena lhůta pro uchovávání záznamu. Data jsou uchovávána v rámci časové smyčky po dobu 3 dnů, po této době je záznam automaticky smazán.

Ochrana snímacích zařízení je zabezpečena před jakýmkoliv neoprávněným zpracováním či ztrátou přímo bezpečnostní agenturou. Na veškerých místech, kde jsou kamery nainstalovány, je zároveň nápis upozorňující na to, že objekt je sledován kamerovým systémem. Zaměstnanci i ostatní osoby, nacházející se v prostorách podniku jsou o užití kamerového systému dobře informováni.

¹²⁶ BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 140 s. ISBN 978-80-7201-813-0.

Jelikož z kamerového systému vzniká záznam a získané údaje jsou dále zpracovávány, a to nad rámec povinného zpracování, společnost je povinna registrovat se u Úřadu pro ochranu osobních údajů. Vzhledem k tomu, že společnost FORTEX-AGS a.s. svou oznamovací povinnost Úřadu splnila a dodržuje všechna pravidla, domnívám se, že je vše v pořádku.

4.3.3 Předávání osobních údajů do zahraničí ve společnosti FORTEX

Vzhledem k tomu, že společnost FORTEX-AGS a.s. má společný podnik také v Ruské federaci v Jekatěrinburgu, často do sídla společnosti v Šumperku jezdí osoby na obchodní jednání. Aby mohly osoby ze třetích zemí na obchodní jednání dorazit, je potřeba vyplnit formuláře, které se vyřizují na cizinecké policii. Tyto formuláře jsou následně zaslány do ciziny a na základě tohoto dokumentu jsou na území České republiky osoby ze třetích zemí vpuštěny. Na pozvání k návštěvě do České republiky se vztahuje **zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.**

Pozvání k návštěvě České republiky ověřené inspektorátem cizinecké policie je vlastně listinou prokazující závazek zvoucí osoby, že uhradí náklady spojené s obživou, ubytováním a pobytem cizince po dobu pobytu na území až do vycestování z území a poskytnutím zdravotní péče po stejně vymezenou dobu.¹²⁷

Do formuláře se zaznamenají informace o:

- zvoucí právnické osobě,
 - název, sídlo, ulice, čp., IČ,
- zvoucí fyzické osobě (u právnických osob statutární orgán)
 - jméno, příjmení, datum narození, koncovka rodného čísla, pohlaví, místo narození, státní příslušnost, adresa místa pobytu,
- době, po kterou je do České republiky osoba zvána,
- zvané osobě,
 - jméno, příjmení, datum a místo narození, státní příslušnost, adresa místa pobytu na území domovského státu, příbuzenský vztah, pohlaví,

¹²⁷ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Informace o poznání k návštěvě do České republiky [online]. MVCR [cit. 2013-03-30].

číslo cestovního dokladu, účel cesty, spolucestující děti do 15 let, jsou-li zapsány v cestovním dokladu cizince, jejich pohlaví, datum narození, jméno a příjmení, adresa ubytování zvané osoby (ubytovatel, místo, ulice, nájemce, majitel, ubytovací zařízení).

Tento postup je v souladu s příslušným zákonem a osobní údaje osoby oprávněné jednat za právnickou osobu (společnost FORTEX-AGS a. s.) nejsou nijak ohroženy. ZoOU se na tento případ předávání údajů nevztahuje. Akciová společnost žádným jiným způsobem osobní údaje zaměstnanců do zahraničí nepředává.

4.4 ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ VE SPOLEČNOSTI FORTEX-AGS. a.s. PO UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jak již bylo řečeno v kapitole číslo 3, po ukončení pracovního procesu vznikají nové dokumenty, které bývají zařazeny do osobního spisu, jako například doklad o skončení pracovního poměru, potvrzení o převzetí písemností týkajících se osobních údajů zaměstnance, nebo například kopie evidenčního listu důchodového pojištění.

Zákoník práce v § 150 uvádí, které osobní údaje mají být uchovávány po ukončení pracovního poměru. Sem patří jméno a příjmení, adresa a dále písemnosti, týkající se prováděných srážek ze mzdy, a jejich evidence je prováděna po stejnou dobu, jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo platu.

Zákon o archivnictví a o spisové službě v § 35 stanovuje záznamy, které jsou podnikatelé povinni uschovávat. Sem patří doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby, včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmů. Zákon o organizaci provádění sociálního zabezpečení ukládá povinnost archivovat záznamy s údaji potřebnými pro účely důchodového pojištění po dobu třiceti kalendářních let.

Společnost FORTEX po ukončení pracovního procesu archivuje všechny dokumenty, které ukládá zvláštní zákon. Po uplynutí zákonem stanovené lhůty se osobní údaje odevzdávají podniku, který má na starost jejich likvidaci. FORTEX-AGS a.s. zaměstnancům po ukončení pracovního procesu vydává zápočtový list a výstupní list, který zaměstnanci

dokládá, že vůči společnosti nemá žádné závazky. Stejně tak je zaměstnanci vrácen osobní dotazník. Ostatní nepotřebné dokumenty jsou zlikvidovány.

4.5 ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ KLIENTŮ

Ačkoliv v teoretické části práce tato problematika zmíněna nebyla, vzhledem k tomu, že podnikatel potřebuje identifikovat svého klienta, aby mohla být uzavřena platná smlouva, potřebuje k tomu znát jeho identifikační údaje, aby mohl řádně plnit, což znamená doručit zboží či poskytnout službu.¹²⁸ Proto v případě smluvního vztahu mezi podnikatelem a klientem nepochybně dochází ke zpracování osobních údajů podle ZoOU. Ke zpracování osobních údajů za účelem identifikace klienta není nutné získat souhlas subjektu údajů, jelikož dle ZoOU jsou tyto případy již předpokládány v § 5 odst. 2 písm. b) ZoOU, který ukládá, že správce může osobní údaje zpracovávat bez souhlasu, pokud je zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů nebo pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy uskutečněné na návrh subjektů. Nadbytečný souhlas proto vedle vlastního uzavření smlouvy není nutný.

Společnost FORTEX-AGS a.s. využívá spotřebitelské smlouvy, ve kterých spotřebitel společnosti poskytuje určité množství osobních údajů a společnost s nimi následně nakládá jako jejich správce. Nejčastější typ smlouvy, kterou společnost používá, je smlouva o dílo.

Ani v případě spotřebitelských smluv však společnost nemá povinnost registrovat se u Úřadu, jelikož k tomuto zpracování je takových údajů třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona.

I tyto údaje týkající se spotřebitelů jsou zabezpečeny proti zneužití a jsou uchovávány v prostorách společnosti. Jsou shromažďovány jen pro nezbytně nutné úkony spojené s naplněním smlouvy. Jakmile pomine účel, pro který byly osobní údaje zpracovány, je provedena jejich likvidace. Společnost FORTEX-AGS osobní údaje spotřebitelů zabezpečuje v souladu se zákonem a k likvidaci využívá externí společnost.

¹²⁸ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č.2/2011: Zpracování osobních údajů na základě souhlasu ve smlouvě nebo Všeobecných obchodních podmínkách a s tím související problémy* [online].UOOU [cit. 2013-03-15].

4.6 SHRNUTÍ SYSTÉMU OCHRANY VE SPOLEČNOSTI FORTEX-AGS a. s.

Pokud komplexně posoudím systém ochrany osobních údajů ve společnosti FORTEX-AGS a.s., můžu říci, že společnost si vede až na pár výjimek dobře. Ke zpracování osobních údajů společnost nevyužívá služby externích společností, ale zpracováním pověřuje vlastní zaměstnance.

Bezpečnost je pro společnost důležitá, jelikož je předmětem kontroly dozorového úřadu a pokud nejsou splněny povinnosti, je i důvodem pro uložení sankcí. Fyzická bezpečnost osobních údajů je společností zajištěna. K osobním údajům, nacházejícím se v prostorách společnosti, a také k prostředkům pro jejich zpracování, nemají neoprávněné osoby přístup. Dále je zajištěno, aby fyzické osoby oprávněné k používání zařízení měly přístup pouze k odpovídajícím osobním údajům, a to na základě zvláště zřízených uživatelských oprávnění. Aby nedocházelo k neoprávněnému čtení, vytváření, kopírování, přenosu, úpravě nebo vymazání záznamů obsahujících osobní údaje, je zabráněno neoprávněnému přístupu k datovým nosičům. Vzhledem k tomu, jaký informační systém ke zpracování osobních údajů společnost používá lze určit a ověřit, komu byly osobní údaje předány a také jsou pořizovány elektronické záznamy, které určí a ověří, kdy, kým a z jakého důvodu byly tyto údaje zaznamenány nebo jinak zpracovány.

Osobní údaje ve společnosti FORTEX jsou použity jen pro účely spojené s výkonem práce v pracovněprávním vztahu nebo k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona a uchovávány pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování. Zaměstnanci, kteří se s osobními údaji dostávají do styku, jsou při nástupu do zaměstnání řádně proškoleni a osobní údaje zpracovávají pouze za podmínek a v rozsahu, jak jim zaměstnavatel stanovil. Jsou vázáni mlčenlivostí a byli s touto skutečností seznámeni.

Před vznikem pracovního poměru společnost s uchazeči o zaměstnání jedná v souladu s příslušnými zákony a nevyžaduje jiné informace, než pouze ty které s uzavřením smlouvy souvisí. Jako nevhodný způsob zpracování jsem však shledala **uchovávání životopisů neúspěšných zájemců o práci. Společnosti bych proto doporučila splnit oznamovací povinnost u Úřadu pro ochranu osobních údajů.** Jako účel by mohlo být uvedeno **vedení databáze uchazečů o zaměstnání.** Jedná se totiž o zpracování osobních údajů překračující povinné zpracování, a proto je písemné oznámení Úřadu nezbytné. Tuto povinnost může

společnost splnit buď dopisem, nebo také může použít formulář, připravený a zveřejněný elektronicky. Zároveň bych společnosti doporučila tyto údaje uchovávat pouze po přiměřenou dobu, jelikož jak již bylo vícekrát řečeno, během stanovené doby se ze strany uchazeče okolnosti mohou změnit natolik, že evidování jeho údajů ztratí smysl. Poté by tyto údaje měly být zlikvidovány.

Společnosti doporučuji oznamovací povinnost u Úřadu splnit už z toho důvodu, že v případě že by ji navštívili inspektoři Úřadu, může hrozit fyzické osobě, která se jako správce nebo zpracovatel dopustí přestupku tím, že podle § 43 odst. e) ZoOU při zpracování osobních údajů uchovává osobní údaje po dobu delší než nezbytnou k účelu zpracování, nebo také podle stejného ustanovení odst. i) nesplní oznamovací povinnosti podle tohoto zákona, pokuta až do výše 1 000 000 Kč. Právní úprava ochrany osobních údajů je však zaměřena především preventivně, v první řadě tedy vytváří podmínky k tomu, aby prostřednictvím zpracování osobních údajů nedocházelo k zásahu do práv subjektu údajů, a nikoli postihovat až újmy způsobené závadným jednáním.

Dále bych společnosti doporučila upravit osobní dotazník, a to především prohlášení na konci dotazníku **o souhlasu, kde zaměstnanec podpisem stvrzuje, že souhlas poskytuje na dobu neurčitou**. K této informaci by mělo být zaměstnanci umožněno projevit jeho svobodný souhlas. Vhodné by bylo vložit pod prohlášení kolonku pro poznámku či vzkaz, kde zaměstnanec může uvést případné výhrady. Další vhodnou variantou je toto **prohlášení lépe zformulovat, a namísto prohlášení „souhlas poskytuji na dobu neurčitou“ uvést „souhlas poskytuji na dobu trvání pracovního poměru a na zákonem stanovenou dobu nezbytnou pro jejich zpracování.“** Domnívám se však, že jelikož údaje v dotazníku slouží ke zpracování personální a mzdové agendy, **ke zpracování osobních údajů společnost FORTEx-AGS a.s. souhlas zaměstnance vůbec nepotřebuje. Lze jej tedy z dotazníku také úplně vypustit.**

Co se týká monitoringu zaměstnanců, k tomu žádné výhrady nemám. Kontrola, která je prováděna u služebních automobilů totiž není podřízena ZoOÚ a zaměstnanci nejsou jiným způsobem podrobováni sledování při výkonu práce. Není kontrolována jejich e-mailová pošta ani služební telefon. Při kontrole docházky zaměstnanců společnost pouze plní svou zákonnou povinnost a čipová karta k tomu použitá slouží jako prostředek zákonného zpracování.

Při využití kamerového systému ve společnosti, při kterém je prováděn záznam pořizovaných záběrů, jsou zpracovávány osobní údaje, které překračují povinné zpracování. Společnost proto byla povinna registrovat se u Úřadu pro ochranu osobních údajů. Jelikož svou oznamovací povinnost splnila a při provozování kamerového systému dodržuje všechny povinnosti, vše je v pořádku.

Postup předávání osobních údajů do zahraničí, který společnost FORTEX-AGS a.s. provádí, je v souladu s příslušným zákonem a osobní údaje osoby oprávněné jednat za právnickou osobu nejsou nijak ohroženy. ZoOU se na tento případ předávání údajů nevztahuje. Akciová společnost žádným jiným způsobem osobní údaje zaměstnanců do zahraničí nepředává.

Osobní údaje kupujících jsou zabezpečeny proti zneužití a jsou uchovávány v prostorách společnosti. Jsou shromažďovány jen pro nezbytně nutné úkony spojené s naplněním smlouvy. Jakmile pomine účel, pro který byly tyto údaje zpracovány, je provedena jejich likvidace. Společnost FORTEX-AGS a.s. osobní údaje klientů zabezpečuje v souladu se zákonem a k likvidaci využívá externí společnost.

Společnost FORTEX-AGS a.s. po ukončení pracovního procesu archivuje všechny dokumenty, které ukládá zvláštní zákon. Po uplynutí zákonem stanovené lhůty se osobní údaje odevzdávají podniku, který má na starost jejich likvidaci. Zaměstnancům je po ukončení pracovního poměru vydáván zápočtový list, výstupní list a osobní dotazník. Ostatní nepotřebné dokumenty jsou zlikvidovány. Společnost tedy po ukončení pracovního procesu jedná v souladu s příslušnými právními předpisy.

5 ZÁVĚR

Jak již bylo zveřejněno v úvodu této diplomové práce, cílem práce bylo posoudit systém ochrany osobních údajů ve společnosti FORTEX-AGS a.s., a v případě nalezení nedostatků navrhnout lepší řešení. Druhá kapitola této práce se s využitím deskriptivní metody zabývala právní úpravou a základními pojmy. Stěžejní právní předpis, zabývající se ochranou osobních údajů je zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Snažila jsem se vymezit nejdůležitější části tohoto zákona, které s tematikou ochrany osobních údajů při podnikání souvisí. Byla vymezena působnost zákona, přestaven Úřad pro ochranu osobních údajů jako kontrolní orgán s řadou pravomocí, zveřejněny základní pojmy, které jsou s touto problematikou spojeny, dále byla popsána oznamovací povinnost a ochrana práv subjektu údajů, byly vymezeny důsledky porušení povinností při zpracování osobních údajů a také zmíněny další právní předpisy, které ochranu osobních údajů upravují.

Třetí kapitola práce nese název Zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Cílem této kapitoly bylo upřesnit, na jaké aktivity podnikatelů se ochrana osobních údajů vztahuje. K tomuto tématu se vážou i další právní předpisy, především zákon o zaměstnanosti a také zákoník práce. Aby zaměstnavatel řádně dodržoval své povinnosti, je třeba vhodné aplikace hned několika předpisů. Kapitola byla rozdělena do tří částí, které byly upraveny z hlediska časové posloupnosti na zpracování osobních údajů před vznikem pracovního poměru, během pracovního poměru a po jeho ukončení. Navíc zde byla věnována pozornost i povinnostem zaměstnanců, soukromí na pracovišti a předávání osobních údajů do zahraničí.

V poslední části práce, aplikačně-ověřovací, byly poznatky uvedené v teoretické části přeneseny do praxe, aby mohl být posouzen systém ochrany osobních údajů ve společnosti FORTEX-AGS a.s. Zde byla použita metoda analýzy. V teoretické části jsem postupovala z hlediska časové posloupnosti stejným způsobem, jako v kapitole číslo tři.

Vzhledem k tomu, že v případě porušení povinností při zpracování osobních údajů jsou stanoveny vysoké sankce, lze říci, že způsob, jakým společnost FORTEX osobní údaje zaměstnanců a klientů chrání, je ve většině případů v souladu s příslušnými právními

předpisy. Přesto bych ráda uvedla pár doporučení, a to nejdříve k ochraně osobních údajů potenciálních zaměstnanců.

Jelikož společnost uchovává životopisy neúspěšných zájemců o práci i poté, co pomine důvod, pro který byly shromážděny, končí tím její oprávnění dále tyto osobní údaje neúspěšných uchazečů zpracovávat. Ačkoliv má společnost od těchto uchazečů ke zpracování souhlas, může si jejich údaje ponechat pro budoucí využití, **měl by však být nově stanoven účel tohoto využití** například jako databáze potenciálních zaměstnanců, kteří sice obecně splňují představy vhodnosti pracovního uplatnění, není pro ně však v daném okamžiku volné místo. Jelikož se jedná o zpracování údajů nad rámec povinného zpracování, společnost je povinna tuto skutečnost písemně registrovat u Úřadu pro ochranu osobních údajů.

Tuto povinnost může společnost splnit buď dopisem, nebo také může použít formulář připravený a zveřejněný elektronicky. Zároveň bych společnosti doporučila tyto údaje uchovávat pouze po přiměřenou dobu, jelikož během stanovené doby se ze strany uchazeče okolnosti mohou změnit natolik, že evidování jeho údajů ztratí smysl. Poté by tyto údaje měly být zlikvidovány.

Mé další a zároveň poslední doporučení společnosti se váže k osobnímu dotazníku, který je novému zaměstnanci předkládán při podepsání pracovní smlouvy. Na konci dotazníku je uvedeno prohlášení, že *„zaměstnec souhlasí s tím, aby osobní data uvedená v tomto dotazníku byla použita pro potřeby personální a mzdové evidence. Souhlas je poskytnut na dobu neurčitou.“* V případě že zaměstnanec tento dotazník podepíše, stvrzuje tak, že souhlas poskytuje právě na tuto dobu. Pokud si zaměstnanec nepřeje svoje osobní údaje společnosti poskytovat na dobu neurčitou, může tuto část textu v dotazníku přeškrtnout, dopsat poznámku, ze které bude jeho vůle zřejmá nebo také může kdykoliv tento souhlas odvolat. **Toto prohlášení bych přesto doporučila společnosti upravit**, a to alespoň tak, aby mohl zaměstnanec projevit svobodný souhlas. Vhodné by bylo vložit kolonku pro poznámku či vzkaz, kde zaměstnanec může uvést případné výhrady. Další vhodnou variantou je prohlášení lépe zformulovat a namísto *„souhlas poskytuji na dobu neurčitou“* uvést *„souhlas poskytuji na dobu trvání pracovního poměru a na zákonem stanovenou dobu nezbytnou pro jejich zpracování.“* **Společnost však může toto prohlášení o souhlasu také úplně vypustit,**

jelikož k tomu, aby mohla řádně plnit své povinnosti, je tento souhlas zaměstnance zbytečný.

Zajištění řádné ochrany osobních údajů v dnešní době není vzhledem k rychlému vývoji technických i programových prostředků jednoduché. Navíc každý správce nese za zajištění ochrany bezpečnosti plnou odpovědnost. Je nezbytné systém bezpečnosti neustále vylepšovat a nedopustit, aby bylo soukromí fyzických osob narušeno. Ochrana osobních údajů je totiž je velmi citlivé téma a týká se nás všech. Proto by měla být vhodným způsobem dodržována.

Seznam použité literatury a pramenů

MONOGRAFIE

- [1] BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vyd. Praha: Linde, 2010. 263 s. ISBN 978-80-7201-813-0.
- [2] BARTÍK, Václav a Eva JANEČKOVÁ. *Ochrana osobních údajů z pohledu zvláštních právních úprav k 1. 8. 2012*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 348 s. ISBN 978-80-7263-749-2.
- [3] JANEČKOVÁ, Eva a Václav BARTÍK. *Kamerové systémy v praxi. Právní režim z pohledu ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti*. Praha: Linde, 2011. 240 s. ISBN 978-80-7201-850-5.
- [4] KUČEROVÁ, Alena, František NONNEMANN. *Ochrana osobních údajů v otázkách a odpovědích*. 1. vyd. Praha: Bova Polygon, 2010. 152 s. ISBN 978-80-7273-163-3.
- [5] KUČEROVÁ, Alena aj. *Zákon o ochraně osobních údajů. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 536 s. ISBN 978-80-7179-226-0.
- [6] MAŠTALKA, Jiří. *Osobní údaje, právo a my*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 212 s. ISBN 978-80-7400-033-1.
- [7] MATES, Pavel, Eva JANEČKOVÁ a Václav BARTÍK. *Ochrana osobních údajů*. Praha: Leges, 2012. 208 s. ISBN 978-80-87576-12-0.
- [8] MATOUŠKOVÁ, Miroslava a Ladislav HEJLÍK. *Osobní údaje a jejich ochrana*. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 468 s. ISBN 978-80-7357-322-5.
- [9] MORÁVEK, Jakub a David BURIAN. *Předávání osobních údajů do zahraničí: česká a evropská právní úprava, otázky a odpovědi*. Praha: Linde, 2012. 263 s. ISBN 978-80-7210-878-9.

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

- [10] Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data. In: *Official journal of the European Communities*. 1995. s.281/31-281-50. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1995:281:0031:0050:EN:PDF>.
- [11] Zákon č. 2 ze dne 19. prosince 1992 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1, s. 17 – 23. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426>.
- [12] Zákon č. 40 ze dne 8. ledna 2009 Sb., Trestní zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 11, s. 354 – 464. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5405>.
- [13] Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33, s. 1026 – 1365. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=24084>.
- [14] Zákon č. 101 ze dne 4. dubna 2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 32, s. 1521 – 1533. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3146>.
- [15] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146 – 3242. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>.
- [16] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270 – 8317. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>.

- [17] Zákon č. 582 ze dne 17. Prosince 1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 111, s. 2890 – 2919. Dostupný také z:
<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2523>.

ELEKTRONICKÉ DOKUMENTY A OSTATNÍ

- [18] DOLEČEK, Marek. *Ochrana osobních údajů – zpracování osobních údajů* [online]. Businessinfo.cz [cit. 2013-03-16]. Dostupné z:
<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/ochrana-osobnich-udaju-opu-4637.html>.
- [19] FORTEX-AGS. a. s. *O společnosti* [online]. fortex.cz. [cit. 2013-03-29]. Dostupné také z: <http://www.fortex.cz/cz/o-nbsp-spolecnosti/>.
- [20] KALETOVÁ, Romana. *Poradna: Jaké osobní údaje musím sdělit svému zaměstnavateli?* [online]. Novinky.cz [cit. 2013-03-29]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/222566-poradna-jake-osobni-udaje-musim-sdelit-svemu-zamestnavateli.html>.
- [21] MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace o poznání k návštěvě do České republiky* [online]. MVCR [cit. 2013-03-30]. Dostupné z:
<http://www.mvcr.cz/clanek/informace-o-pozvani-k-navsteve-do-ceske-republiky-363273.aspx>
- [22] PETR, Miroslav. *Nový trend: firmy válčí s kuřáky. Musí si napracovat čas s cigaretou* [online]. Byznys.ihned.cz [cit. 2013-03-29]. Dostupné z:
<http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi-cesko/c1-52057840-novy-trend-firmy-valci-s-kuraky-musi-si-napracovat-cas-s-cigaretou>.
- [23] ŠAFRA, Jan a RYSLOVÁ, Michaela. *Komentované legislativní novinky. Je souhlas spotřebitele se zpracování osobních údajů souhlasem opravdu „svobodným“?* [online]. ucetnikavarna.cz. [cit. 2013-03-16]. Dostupné z:
<http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d36285v46006-komentovane-legislativni-novinky/>.

- [24] ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Ochrana osobních údajů. Vybrané otázky. Příručka pro podnikatele* [online].ÚOOÚ [cit. 2013-02-27]. Dostupné z: <http://www.uoou.cz/uoou.aspx?menu=201>.
- [25] ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 1/2006: Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů.* [online].ÚOOÚ [cit. 2013-02-01].
Dostupné z: http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf.
- [26] ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č.2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště.* [online].ÚOOÚ [cit. 2013-03-23].
Dostupné z: http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf.
- [27] ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Stanovisko č. 2/2011. Zpracování osobních údajů na základě souhlasu ve smlouvě nebo Všeobecných obchodních podmínkách a s tím související problémy* [online].ÚOOÚ [cit. 2013-02-01].
Dostupné z: http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2011_2.pdf.

Seznam použitých zkratek

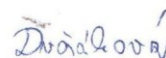
a. s.	akciová společnost
EU	Evropská unie
odst.	odstavec
písm.	písmeno
Sb.	sbírky
Směrnice	Směrnice Evropského parlamentu a rady 95/46/ES ze dne 24. 10. 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a s volným pohybem těchto údajů
TrZ	Trestní zákoník
Úmluva	Úmluva Rady Evropy č. 108/1981, o ochraně osob, se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat
Úřad	Úřad pro ochranu osobních údajů
ZoOU	Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 13. dubna 2013



Bc. Lenka Dvořáková
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Postřelmůvek 112, 78901 p. Zábřeh

Seznam příloh

Příloha A: Osobní dotazník společnosti FORTEX-AGS a. s.

Příloha B: Vstupní list společnosti FORTEX-AGS a. s.